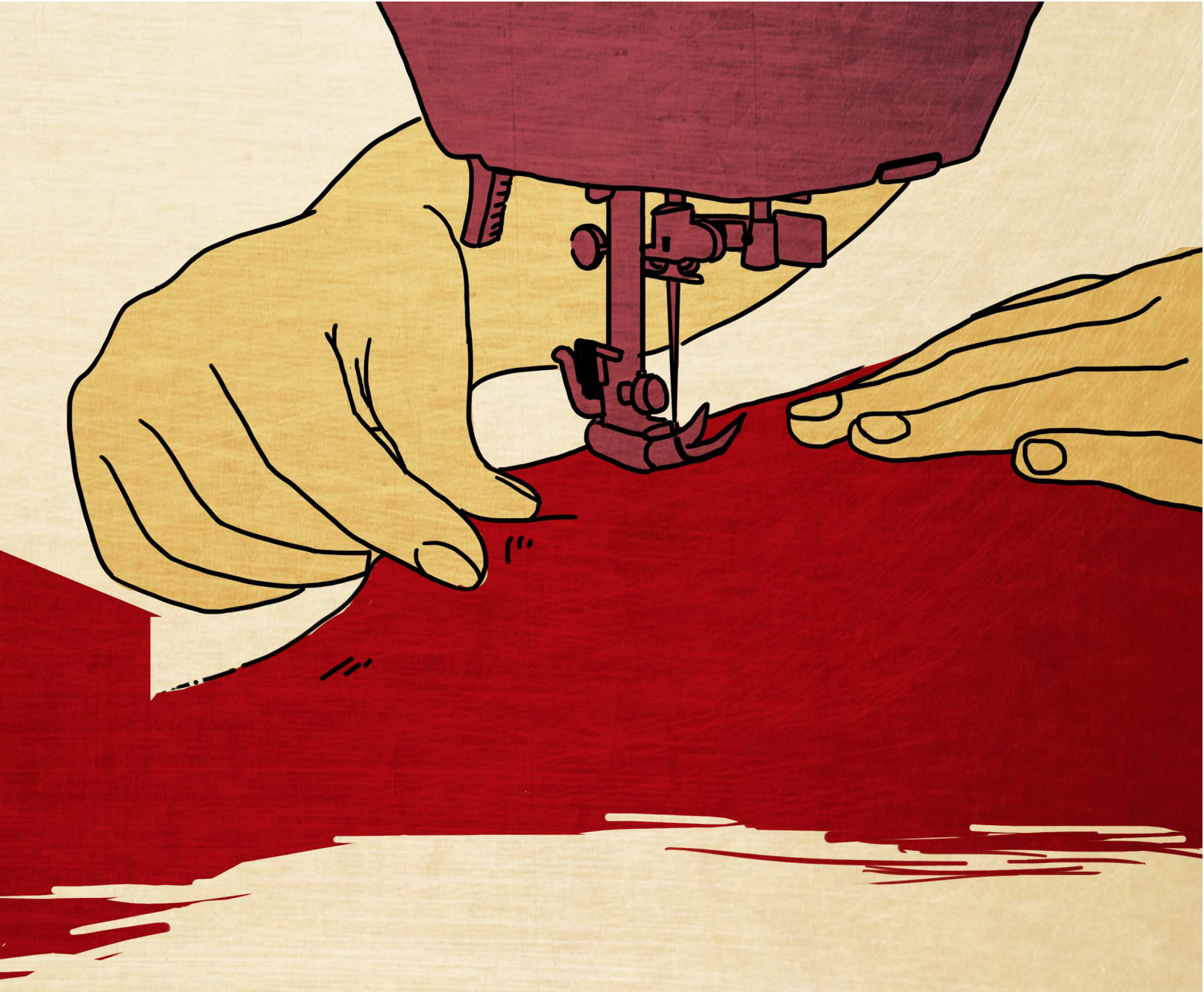


PELECEHAN SEKSUAL DAN PENGABAIAN HAK MATERNITAS PADA BURUH GARMEN

KAJIAN KEKERASAN BERBASIS GENDER DI KBN CAKUNG

PEREMPUAN MAHARDHIKA

PELECEHAN SEKSUAL DAN PENGABAIAN HAK MATERNITAS PADA BURUH GARMEN

KAJIAN KEKERASAN BERBASIS GENDER DI KBN CAKUNG

PELECEHAN SEKSUAL DAN PENGABAIAN HAK MATERNITAS PADA BURUH GARMEN
STUDI BURUH GARMEN PEREMPUAN DI KBN CAKUNG TAHUN 2017

Copyright © PEREMPUAN MAHARDHIKA

Sekretariat Nasional
Jl. Kedondong I No.39, RT.10/RW.9, Rawamangun, Pulo Gadung,
Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13220, Indonesia.
Email : mahardhika.kita@gmail.com

Diterbitkan oleh Perempuan Mahardhika atas dukungan dari Mondiaal FNV.

Penanggungjawab Program Penelitian
Vivi Widyawati

Peneliti
Sapta Widi Wusana

Tim Penyusun Laporan
Sapta Widi Wusana
Vivi Widyawati
Mutiara Ika Pratiwi

Tim Pengelola Data
MW Sadmoko
Lathiefah Widuri. R

Tim Pengumpul Data
Thien Koesna Sarwa
Sultinah
Sukaesih
Sri Sartika
Sri Rahmawati
Komaria
Sholikhatun
Suryani Haryanti
Suparti
Wahyu
Maesaroh
Ajeng Pangesti
Marno
Safitri
Kurniati
Ari Widiastari
El Fitriani
Linda
Marina

Ilustrasi dan Tata Letak
Nofihantiwi

Ucapan Terima Kasih

Bekerja untuk mewujudkan tempat kerja yang menghargai hak-hak perempuan bukanlah pekerjaan yang mudah. Kerja ini tidak bisa dilakukan sendiri. Penelitian ini merupakan kerja kolektif sebagai salah satu upaya untuk mewujudkan dunia kerja yang menjamin terpenuhinya hak-hak buruh perempuan, termasuk hak untuk bebas dari segala bentuk kekerasan dan diskriminasi berbasis gender.

Dalam melakukan penelitian ini Perempuan Mahardhika berinteraksi dengan berbagai pihak untuk belajar, menggali informasi, meminta masukan, dan kami senang karena banyak dukungan yang diberikan.

Perempuan Mahardhika mengucapkan terima kasih kepada Federasi Buruh Lintas Pabrik (FBLP) selaku kawan juang dalam menegakkan kesetaraan gender di tempat kerja, khususnya kepada pengurus federasi: Jumisih, Dian Septi Trisnanti, Ari Widiastari, Sadmoko dan Kurniati.

Terima kasih kami sampaikan kepada Mondiaal FNV yang telah memberikan dukungan dana terhadap penelitian ini, terima kasih juga kepada Tjalling Postma, King Oey, dan Tia Mboeik.

Kepada para relawan Posko Pembelaan Buruh Perempuan, kalian adalah perempuan-perempuan hebat yang penuh dedikasi dan menjadi barisan depan pengumpulan data. Peran kalian nyata dalam penelitian ini.

Juga kepada serikat-serikat buruh yang tergabung dalam Pokja Buruh Perempuan, Komite Buruh Perempuan KBN dan Konfederasi Perjuangan Buruh Indonesia (KPBI) yang selama ini telah menjadi teman dalam memperjuangkan hak-hak buruh perempuan dan kesetaraan.

Penelitian ini melibatkan 773 buruh perempuan yang bersedia pengalaman hidupnya dicatat dan beberapa dari mereka bersedia meluangkan waktu untuk berbagi cerita dengan lebih detail. Pengalaman kalian adalah energi terbesar dalam penelitian ini, terima kasih.

Akhirnya terima kasih kepada pihak-pihak yang namanya tidak bisa kami sebutkan satu per satu.

Salam setara!

Komite Nasional Perempuan Mahardhika

Kata Pengantar dari Komnas Perempuan

Kenali dan Sudahi Kekerasan Berbasis Gender pada Buruh Perempuan

Undang-undang Indonesia tidak cukup responsif untuk mencegah dan melindungi berbagai pola kekerasan seksual, termasuk di dalamnya pelecehan seksual yang disimplifikasi masuk dalam tindakan tidak menyenangkan. Sayangnya pasal itu pun sudah dihapuskan Mahkamah Konstitusi karena dianggap pasal karet. Pelecehan seksual sekarang cenderung masuk ke pencabulan, tapi dalam praktiknya diproses ketika kasus yang ada sudah dekat dengan perkosaan. Pencabulan dalam KUHP pasal 289 sampai dengan pasal 296 KUHP secara garis besar pengertiannya adalah perbuatan yang melanggar rasa kesusilaan, atau perbuatan lain yang keji, dan semuanya dalam lingkungan nafsu birahi kelamin. Misalnya, ciuman, meraba-raba anggota kemaluan, meraba-raba buah dada dan sebagainya.

Buruh perempuan cenderung dilihat produktivitas kerjanya, tanpa melihat hak dasar atas kesehatan reproduksinya sebagai perempuan. Isu-isu obstetrik di seputar persalinan dari hamil hingga melahirkan, dianggap sebagai urusan personal. Apalagi, menstruasi juga masih menjadi hak mewah untuk bisa diambil cuti karena cenderung disangkal, diminta membuktikan, atau bahkan diberi pil yang dirasakan berdampak pada menstruasi yang menjadi jarang. Padahal, pemenuhan hak reproduksi bagi buruh adalah soal hak hidup. Hal ini karena pengabaian hak atas maternitas bertalian erat dengan risiko angka kematian ibu yang disimplifikasi sebagai isu kesehatan dibanding pencerabutan hak hidup.

Perserikatan Bangsa-bangsa melalui CEDAW yang tertuang dalam *General Recommendation* 12 dan 19, menegaskan bahwa pelecehan seksual adanya unsur tindakan bernuansa seksual yang merendahkan, mendiskriminasi yang menyasar atau berdampak pada perendahan integritas dan martabat seseorang/perempuan.

Dalam RUU Kekerasan Seksual yang diajukan Komnas Perempuan bersama Forum Pengadaan Layanan menawarkan definisi:

> **"Setiap orang yang melakukan tindakan fisik atau nonfisik kepada orang lain, yang berhubungan dengan bagian tubuh seseorang, yang terkait hasrat seksual, yang mengakibatkan orang lain terintimidasi, terhina, direndahkan, atau dipermalukan, diancam dengan pidana pelecehan seksual."**

Prinsip HAM Perempuan

Pelecehan seksual bukan soal persepsi "suka tidak suka, diharapkan atau tidak, mengganggu atau tidak" tapi seseorang/perempuan punya martabat yang inheren, melekat untuk tidak direndahkan. Perempuan punya hak untuk bebas dari kekerasan di ranah personal/privat/domestik, komunitas/publik, dan ranah negara. Pelanggaran hak asasi dapat dilakukan negara atau aktor non negara dengan menjadi pelaku langsung atau dengan pembiaran. Negara sebagai penanggung jawab utama (prinsip *due dilligence*) tetapi tidak menghilangkan tanggung jawab *non-state actors*. Prinsip dalam hak asasi adalah menghormati, melindungi, memenuhi (*promote, protect, and fulfill*).

Bentuk-bentuk Kekerasan Seksual: Temuan Komnas Perempuan

Komnas Perempuan mendokumentasi dan menemukan setidaknya 15 bentuk kekerasan seksual, antara lain; perkosaan, eksploitasi seksual, perbudakan seksual, pemaksaan perkawinan, pemaksaan kontrasepsi, pelukaan alat genital perempuan, pelecehan seksual, dan lain-lain.

Untuk konteks di tempat kerja, yang paling jamak adalah kekerasan seksual dengan bentuk pelecehan seksual baik dengan *body contact* atau *non-body contact*. Dengan kontak contohnya colekan, rabaan, pelukan yang bernuansa seksual, dan lain-lain. Sementara *non-body contact* misalnya, siulan, ungkapan verbal bernuansa seksual, bahasa tubuh dengan nuansa seksual (mulut dan lidah digerakkan bernuansa lucah, memainkan mata dengan menyasar tubuh), menunjukkan organ kelamin yang mengganggu orang lain/ perempuan untuk kenikmatan dirinya dan lain-lain, mengirim gambar atau benda yang mengisyaratkan ajakan/bernuansa seksual, candaan yang merendahkan dan bernuansa seksual, dan lain sebagainya.

Kasus-kasus yang diadukan dan didokumentasi Komnas Perempuan dalam konteks dunia kerja atau ranah aktivitas:

- Transportasi publik: diraba, organ seseorang "parkir" pada perempuan dengan tidak senonoh, berposisi/menempelkan tubuh dengan sengaja dan mengganggu.
- Awak kabin (pramugari): dicolek pantatnya saat penumpang minta minuman, mengajak kencan dengan nuansa merendahkan, melucuti tubuh dengan mata yang mengganggu, kontrol dan penghargaan bergantung pada ketubuhan.
- Di lembaga pendidikan: dicium di ruang akademik, dieksplorasi dosen di hotel saat jadi panitia seminar dengan janji mau dibukakan akses S2 dan dikenalkan ke tokoh penting dalam seminar, dimanfaatkan saat konsultasi skripsi, dilecehkan ketua yayasan salah satu kampus ternama, dan sebagainya.
- Di tempat kerja: pabrik antara lain pura-pura ambil obeng untuk mengintip, satpam razia saat masuk-keluar pabrik, dan lain-lain. Bahkan kejahatan dengan memberhentikan buruh perempuan yang hamil dan melahirkan. Baik di pabrik maupun di kantor, kerap ada atasan yang memainkan kekuasaannya dengan melecehkan bawahannya dan disuruh tutup mulut, pegang/raba pura-pura tidak sengaja, foto bersama tapi pura-pura mau mencium atau memeluk, dan sebagainya.
- Industri hiburan: memanfaatkan peran panggung sebagai pemeran perempuan dan melakukan pelecehan pada perempuan, pengambilan gambar pada bagian organ bernuansa seksual, dan pelbagai bentuk lainnya.

- Di sosial media: dilecehkan dengan sebutan atau bahasa yang merendahkan seperti "pelacur tua," gambar simbolik seperti tokoh kartun yang melakukan inses untuk menyerang seseorang, menggganti muka dengan badan lain yang pornografik, dan sebagainya.

Dampak Kekerasan Seksual pada Perempuan Korban dan Prinsip Perjuangan Pencegahan dan Penanganan

Dampak yang ditimbulkan adalah malu, takut, marah, trauma, hilang rasa nyaman dan aman, disampahkan/direndahkan, kehilangan/melemahkan kepercayaan diri, mengganggu produktivitas dan profesionalitas, merusak nama baik dan integritas, dan sebagainya.

Upaya pencegahan di level personal:

Jangan salahkan diri sendiri, tetap percaya diri, jangan diam dan mendiamkan, bergerak dari korban (*victim*) menjadi penyintas (*survivor*) kemudian menjadi pejuang (*defender*). Jangan biarkan impunitas berlanjut, kreatif atau pakai cara strategis untuk cegah atau hentikan kekerasan seksual dalam bentuk apa pun.

Langkah pencegahan di tempat kerja/pendidikan/komunitas:

- Ada orientasi staf baru dan pakta integritas segala level untuk tidak lakukan kekerasan dalam bentuk apa pun.
- Jangan ada impunitas dengan berani melawan pelaku dengan cara-cara strategis dan kolektif.
- Sediakan ruang aman untuk mengadu, melaporkan dan menindaklanjuti.
- Infrastruktur yang ramah disabilitas dan perempuan: toilet aman, ada cctv, penerangan cukup, ada *escort* ke transport publik, lift transparan, dll.
- Bangun iklim yang solider, tanpa penyangkalan dan menyalahkan korban.
- Edukasi, penyadaran, pengumuman cegah kekerasan seksual terjadi dengan cara-cara yang kreatif.
- Tanamkan bahwa mencegah kekerasan seksual adalah tanggung jawab kemanusiaan pada siapa pun.

Data-data yang didokumentasi oleh Perempuan Mahardhika ini adalah bentuk kerja strategis untuk advokasi berbasis data. Pendokumentasian ini selain merupakan bentuk dari hak atas kebenaran, bisa menjadi *baseline* perjuangan untuk jadi pembanding untuk 10 tahun yang akan datang. Pendokumentasian ini juga berfungsi sebagai bentuk pendekatan HAM perempuan yang memberi ruang korban bertutur dan didengar. Semoga para perempuan korban ini tidak diam dan mendiamkan, harus bermetamorfosis menjadi *survivor* dan *defender* atau pembela hak asasi buruh perempuan. Hak buruh perempuan adalah hak asasi manusia.

Terima kasih.

Yuniyanti Chuzaifah
Wakil Ketua Komnas Perempuan

Kata Pengantar dari Perempuan Mahardhika

Betapa sebuah hal yang membahagiakan bahwa buku *Pelecehan Seksual dan Pengabaian Hak Maternitas Pada Buruh Garmen* ini dapat hadir di tangan teman-teman semua. Kekerasan Berbasis Gender diangkat menjadi tema besar dalam kajian ini dengan maksud untuk menggambarkan bahwa kekerasan yang terjadi pada perempuan itu tidak terjadi secara acak melainkan terstruktur dan sistematis. Disebabkan oleh problem struktural yang tertanam dalam relasi tidak setara antara laki-laki dan perempuan, mewujud pada peran-peran gender yang diskriminatif dan subordinatif yang dilekatkan pada perempuan.

Kajian yang dilakukan dalam paruh akhir tahun 2017 ini merupakan satu dari sekian perjalanan panjang interaksi Perempuan Mahardhika dengan teman-teman buruh perempuan, khususnya mereka yang bekerja menjadi buruh garmen di KBN Cakung. Bukan satu atau dua kali Perempuan Mahardhika mendapatkan fakta, aduan tentang kasus-kasus kekerasan terhadap perempuan yang dialami oleh teman-teman buruh garmen perempuan. Kebutuhan untuk mendapatkan gambaran yang utuh mengenai kompleksitas faktor penyebab dan dampaknya terhadap perempuan inilah yang kemudian melatarbelakangi Perempuan Mahardhika melakukan kajian ini.

Dalam mengkaji tentang kasus kekerasan berbasis gender di tempat kerja, Perempuan Mahardhika berfokus pada dua hal, pertama tentang situasi pelecehan seksual pada buruh garmen perempuan dan kedua tentang pemenuhan hak maternitas. Bicara tentang pelecehan seksual memang bukan perkara mudah. Advokasi bentuk kekerasan ini belum banyak mendapat dukungan dari para pengambil kebijakan, atau belum ada Undang-undang di negara kita yang secara komprehensif memuat soal ini. Sering kali laporan kekerasan seksual malah dibalik menjadi tuduhan bahwa hal tersebut adalah perasaaan si korban belaka, bahwa pernyataan korban adalah upaya untuk mencemarkan nama baik pelaku. Banyak korban akhirnya memilih bungkam dan menganggap pelecehan seksual sebagai hal yang wajar mereka terima.

Oleh karenanya, capaian yang telah dimiliki KBN Cakung atas perjuangan Komite Buruh Perempuan KBN, dalam hal ini adalah pemasangan plang "Kawasan Industri Bebas dari Pelecehan Seksual," juga pendirian posko yang berfungsi sebagai informasi, pengaduan dan pelaporan, yang kemudian bernama Posko Pembelaan Buruh Perempuan, memberi dukungan besar dalam proses penggalian data tentang pelecehan seksual yang dilakukan oleh Perempuan Mahardhika.

Data yang terkumpul dan kemudian terolah dalam proses kajian ini tidak hanya memunculkan kesimpulan bahwa pelecehan seksual di KBN Cakung itu ada, namun juga menunjukkan betapa tinggi angka pelecehan seksual yang terjadi dan kemudian tidak dilaporkan oleh buruh

perempuan tersebut. Suara para buruh perempuan yang terdokumentasi dalam kajian ini menjadi kekuatan untuk mendorong langkah penghapusan pelecehan seksual di tempat kerja menjadi lebih nyata.

Pada November 2017 lalu, bertepatan dengan peringatan satu tahun pemasangan plang di KBN, telah terselenggara Dialog Sosial "Kawasan Berikat Nusantara Bebas dari Pelecehan Seksual." Dihadiri oleh pihak perusahaan, serikat buruh yang ada di KBN Cakung, dan pemerintah serta pihak-pihak terkait lainnya. Tingginya jumlah buruh yang tidak melaporkan menjadi landasan untuk meningkatkan efektivitas mekanisme pengaduan dan pelaporan yang ada. Usulan tentang pemasangan plang serupa di dalam area produksi pun mendapat tanggapan positif dari perwakilan perusahaan yang hadir dalam dialog sosial tersebut.

Walaupun belum ada peraturan perundangan yang secara komprehensif memuat tentang hal ini, namun Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja tentang Pedoman Pencegahan Pelecehan Seksual (SE.03/MEN/IV/2011) menjadi hal yang sangat penting untuk disosialisasikan secara luas guna mendukung upaya penghapusan pelecehan seksual di tempat kerja.

Selanjutnya, fokus kajian tentang pemenuhan hak maternitas buruh. Membandingkan dengan pelecehan seksual, perbedaan yang mencolok mungkin terletak pada kekuatan aturan yang mengatur hal ini. Hak maternitas buruh telah memiliki payung hukum yang jelas dalam UU Ketenagakerjaan kita (UUK 13/2003). Namun begitu, kajian ini menemukan hasil yang mengejutkan yaitu 50% buruh garmen perempuan merasa takut saat hamil. Hasil kajian yang menelusuri tentang rasa takut, khawatir dan tidak aman yang dirasakan oleh buruh hamil ini, hadir dengan harapan agar beragam pihak memiliki pemahaman yang komprehensif mengapa pemenuhan hak maternitas bagi buruh sulit untuk didapatkan.

Akhir kata, semoga buku kajian ini dapat menjadi sarana bagi teman-teman semua untuk memahami situasi buruh perempuan secara lebih mendalam dan mampu menyumbangkan gagasan untuk menajamkan upaya advokasi pemenuhan hak-hak buruh perempuan yang telah berjalan selama ini. Terima kasih.

Buruh Perempuan adalah Kekuatan!

Tertanda,

Mutiara Ika Pratiwi

Komite Nasional Perempuan Mahardhika
Sekretaris Nasional

Daftar Isi

Ucapan Terima Kasih /iii

Kata Pengantar Komnas Perempuan /v

Kata Pengantar Perempuan Mahardhika /ix

Daftar Isi /xi

Daftar Infografis dan Tabel /xiii

BAB I : SELAYANG PANDANG KBN CAKUNG /1

KBN Cakung, Riwayatmu... /2

A. KBN Cakung Kini /4

B. KBN Cakung dan Gejolak Buruh: Sebuah Catatan /5

C. KBN Cakung dan Buruh Perempuan /8

BAB II: PROFIL BURUH PEREMPUAN DI KBN CAKUNG /11

A. Siapa Mereka? /12

B. Melewati Masa Muda Sebagai Buruh Garmen /15

C. Kontrak, Sambung-menyambung Tanpa Henti /16

D. Pindah Kerja, Namun Tetap di KBN Cakung /17

E. Sejahterakah Para Buruh Garmen Perempuan? /19

BAB III : PELECEHAN SEKSUAL PADA BURUH GARMEN PEREMPUAN /23

A. Realitas Pelecehan Seksual Terhadap Buruh Garmen Perempuan /25

B. Pelaku dan Sikap Terhadap Pelecehan Seksual /28

C. Korban yang Terbelenggu dan Pelaku yang Bebas /31

BAB IV : HAK MATERNITAS BURUH PEREMPUAN /35

A. Perlindungan Hak Maternitas **/36**

B. Masa Mengandung (Kehamilan) **/39**

1. Menyembunyikan Kehamilan **/40**
2. Tekanan dan Ancaman dalam Kerja **/41**
   a. Kewajiban Lembur **/41**
   b. Sikap Pengawas **/42**
   c. Keterbatasan Fasilitas **/43**
3. Periksa Kandungan? Saat Libur Saja Ya.... **/45**

C. Melahirkan **/45**

1. Cuti Melahirkan **/45**
2. Risiko Keguguran **/48**
3. Adakah Cuti Keguguran? **/48**

D. Masa Menyusui **/49**

E. Tantangan Perlindungan Hak Maternitas **/51**

BAB V: RELASI STRUKTURAL DAN KESADARAN BURUH GARMEN PEREMPUAN /53

A. Kerawanan Struktural Buruh Garmen Perempuan **/55**

B. Buruh Garmen, Ancaman yang Digeluti **/57**

BAB VI: PENUTUP /59

A. Kesimpulan **/60**

B. Rekomendasi **/62**

DAFTAR PUSTAKA /64

Daftar Infografis dan Tabel

2.1. Karakteristik Responden /14

2.2. Awal Bekerja Sebagai Buruh Garmen **/15**

2.3. Tingkat Pendidikan **/15**

2.4. Masa Kerja Buruh Berstatus Kontrak di Perusahaan Sekarang **/16**

2.5. Lama Kerja Buruh Berstatus Kontrak di KBN Cakung **/16**

2.6. Pengalaman Pindah Kerja di KBN Cakung **/18**

2.7. Kenapa Pindah Kerja? **/18**

3.1.Pelecehan Seksual Pada Buruh Garmen Perempuan **/25**

3.2.Bentuk Pelecehan Seksual **/26**

3.3.Seberapa Sering Pelecehan Dialami **/26**

3.4. Pelaku Pelecehan Seksual **/28**

3.5. Informasi Pelecehan Seksual **/31**

3.6. Karakteristik Korban Pelecehan Seksual **/31**

3.7.Pengalaman Pelecehan Seksual yang Dialami Oleh Buruh Garmen Perempuan **/32**

4.1. Hak Maternitas 118 Buruh Garmen Perempuan **/39**

4.2. Fenomena Skors **/42**

4.3. Fakta Buruh Garmen (Sedang dan Pernah Hamil) KBN Cakung **/44**

4.4. Persepsi Buruh Hamil Terhadap Tempat Kerja **/45**

4.5. Status Kehamilan **/46**

4.6. Hak Cuti Melahirkan **/46**

4.7. Izin Menyusui anak **/50**

4.8. Ruang Laktasi **/50**

5.1. Status Kerja **/56**

5.2. Pindah Tempat Kerja dalam KBN **/56**

5.3. Kerawanan Buruh Perempuan **/56**

5.4. Kerawanan Buruh Perempuan dan Masa Kerja **/57**

5.5. Kuantifikasi Tema Kekhawatiran Buruh **/57**

BAB 01

Selayang Pandang

KBN Cakung

KBN Cakung, Riwayatmu...

32 tahun silam, Pemerintah Republik Indonesia mencanangkan berdirinya kawasan industri khusus ekspor. Melalui Peraturan Pemerintah No. 22 Tahun 1986, kawasan khusus ini nantinya akan mendapatkan kelonggaran antara lain fasilitas bebas bea, cukai ataupun pungutan lainnya, demi menjamin kelancaran (dan kemudahan) ekspor produk-produk yang dihasilkan. Tekad pemerintah pada waktu itu jelas, yakni membangun basis industri non-migas berorientasi ekspor, yang tentu saja perlu untuk dimudahkan dan difasilitasi demi meningkatkan daya saing (khususnya harga yang murah). Pemerintah mengharapkan keuntungsan berganda, yakni meningkatnya ekspor hasil manufaktur, serta mengalirnya Penanaman Modal Asing (PMA) menuju ke kawasan khusus.

Kebijakan tersebut selanjutnya diikuti dengan keputusan pemerintah untuk menggabungkan dua perusahaan yakni PT. Bonded Warehouse Indonesia dan PT. Sasana Bhanda, menjadi PT. Kawasan Berikat Nusantara (PT. KBN) sebagai kawasan berikat pertama di Indonesia. Keputusan ini disahkan melalui Peraturan Pemerintah No. 23 Tahun 1986. Melalui PT. KBN, pemerintah tidak hendak menyelenggarakan industri manufaktur sendiri, namun menawarkan akses dan kemudahan bagi calon investor untuk menggunakan fasilitas yang disediakan dan menjalankan aktivitas produksi di dalam kawasan khusus.

PT. KBN tidak hanya menyewakan properti (tanah atau bangunan), namun juga menggerakkan jasa pelayanan logistik yang mengintegrasikan layanan pergudangan dengan pengangkutan barang (*forwarding*), serta layanan depo kontainer (www.kbn.co.id). Semua ini dilakukan demi lancarnya arus bahan baku dan peralatan (impor) serta ekspor produk melalui pelabuhan terbesar di Indonesia, Tanjung Priok. Tiga kawasan yang dikelola oleh PT. KBN yaitu Kawasan Cakung, Kawasan Marunda dan Kawasan Tanjung Priok yang letaknya saling berdekatan.

Sebagai badan usaha milik negara, mayoritas saham PT. KBN dimiliki oleh Pemerintah pusat sebanyak 73,15%, dan sisanya sebesar 26,85% dipegang oleh Pemerintah Provinsi DKI Jakarta. Pembagian ini diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 25 tahun 2015, tentang Perubahan Struktur Kepemilikan Saham Negara Melalui Penerbitan Saham Baru Pada Perusahaan Perseroan PT. Kawasan Berikat Nusantara.

PT. KBN ternyata mendapatkan sambutan baik dari para penanam modal, terutama asing. Tercatat hanya empat tahun setelah didirikan (1990), pekerja atau buruh di kawasan Cakung telah mencapai 42,488 orang (ILO, 2007). Kondisi tersebut semakin mendorong Pemerintah Indonesia untuk mengembangkan kawasan industri di berbagai daerah di Indonesia. KBN dapat ditempatkan sebagai *pilot model* pendirian berbagai kawasan berikat di Indonesia, dalam

mendukung kebijakan ekonomi berorientasi ekspor yang digalakkan Pemerintah.

Keberhasilan PT. KBN berkaitan erat dengan pesatnya pertumbuhan industri TPT (Tekstil dan Produk Tekstil) di Indonesia. Semenjak tahun 1987, komoditi non-migas mendominasi ekspor Indonesia, dan industri TPT di masa kejayaannya menjadi salah satu penyumbang terbesar ekspor hasil industri. Perkembangan ini seiring pula dengan meningkatnya nilai Penanaman Modal Asing pada industri TPT Indonesia, yang sebagian besar berasal dari Korea Selatan dan Jepang.

Sepintas menilik sejarah PT. KBN membawa kita pada pemahaman akan lekatnya industri garmen (Industri Produk Tekstil) dengan modal asing. Saat ini perusahaan garmen yang beroperasi di KBN Cakung sebagian besar adalah perusahaan bermodal asing, terutama dari Korea Selatan.

Korean Garment Manufacturer Association di Indonesia

Dominasi investor dan pengusaha asal Korea Selatan ternyatakan dalam KOGA (*Korean Garment Manufacturer Association in Indonesia*), sebagai perwakilan mayoritas dari perusahaan pengguna jasa di KBN Cakung. Asosiasi perusahaan Korea ini mewakili kurang lebih 80% perusahaan garmen di KBN Cakung. Sedangkan di Indonesia, secara keseluruhan KOGA membawahi kurang lebih 200 perusahaan yang beroperasi di Republik ini (ILO, 2012).

Fakta ini membawa pada kesadaran bahwa industri garmen di KBN Cakung, tidak hanya melibatkan relasi industrial antara buruh (serikat), pemerintah dan perusahaan setempat, namun juga menempatkan KOGA sebagai aktor sentral yang sangat berpengaruh dalam pengambilan kebijakan strategis. Namun demikian, keberpihakan terhadap buruh garmen tentunya bukan menjadi salah satu komitmen KOGA. Contohnya intervensi KOGA yang bertolakbelakang dengan kepentingan buruh adalah soal penangguhan upah. Pada tahun 2013 silam, KOGA menginisiasi pengajuan penangguhan upah minimum provinsi (UMP) di tujuh perusahaan Korea yang beroperasi di KBN Cakung. Meski Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) membatalkan penangguhan upah, namun tetap saja ketujuh perusahaan tersebut menunda pemberian upah sesuai UMP.

Dapat dipahami bahwa peran dan keberadaan KOGA tentunya ditujukan untuk melindungi keberlangsungan bisnis garmen perusahaan-perusahaan yang dinaunginya tentu menjadi prioritas utama. Kebutuhan untuk memenuhi ekspektasi pemilik merek (*buyer*) adalah faktor utama yang dapat mendorong KOGA untuk meningkatkan standar-standar tertentu di dalam pabrik.

Pabrik di KBN Cakung

Di sisi lain, KOGA juga gencar menyokong politik upah murah berupa penerapan upah khusus garmen dibawah ketentuan UMP, seperti yang terjadi di empat kabupaten/kota di Provinsi Jawa Barat. Upah padat karya pada upah garmen tersebut memiliki persentase yang bervariasi. Persentase nilai upah terendah yakni Kabupaten Purwakarta (80,9% dari UMP), dan yang tertinggi adalah Kota Depok (88,8% dari UMP). Kebijakan ceroboh ini sebenarnya bertentangan dengan PP No. 78/2015 tentang Pengupahan, yang mengharuskan semua daerah di Indonesia untuk mematuhi UMP. Contoh kebijakan tersebut cukup memberikan gambaran bagaimana pemerintah (daerah dan pusat) menjalin relasi industrial dengan KOGA. Pemerintah bukan lagi berperan sebagai regulator dan pengendali, namun pemerintah justru memilih menjadi aktor pelindung modal atau investasi KOGA.

A. KBN CAKUNG KINI

Menurut informasi yang tersedia dalam portal resmi KBN Cakung, tercatat ada 104 perusahaan pengolahan atau produksi yang beroperasi di KBN Cakung (www.kbn.co.id). Namun demikian, sulit untuk memercayai data ini sepenuhnya, terutama disebabkan ada cukup banyak perusahaan yang saat ini sudah tidak lagi aktif atau tutup.

Berubah-ubahnya jumlah perusahaan yang beroperasi di KBN Cakung, menyulitkan upaya kami dalam menentukan angka pasti jumlah buruh yang bekerja di KBN Cakung. Apabila meninjau hasil kajian ILO (2007) terjadi penurunan jumlah buruh yang bekerja di kompleks KBN Cakung. Pada tahun 2006, tercatat ada 75.511 buruh, jumlah ini mengalami penurunan yang signifikan dari 101,891 buruh yang bekerja di kompleks KBN Cakung pada tahun 2000. Saat ini diperkirakan KBN Cakung menjadi tempat bekerja bagi setidaknya 50 ribu buruh, yang sebagian besar adalah buruh perempuan. Penurunan tersebut terjadi seiring banyaknya perusahaan yang hengkang atau tutup, tidak beroperasi di KBN Cakung selama satu dekade terakhir.

KBN sebagai Objek Vital Negara

Pada tanggal 21 Agustus 2014, Menteri Perindustrian M.S. Hidayat menandatangani Surat Keputusan Menteri Perindustrian Republik Indonesia Nomor: 466/M-IND/Kep/8/2014. Yang intinya menyatakan 63 perusahaan, termasuk PT Kawasan Berikat Nusantara sebagai Objek Vital Nasional (OVN). Sebuah Objek Vital Nasional dipahami sebagai kawasan/lokasi, bangunan/instalasi atau usaha yang menyangkut hajat hidup orang banyak, kepentingan negara dan/atau sumber pendapatan negara yang bersifat strategis.

Pemerintah menyatakan bahwa upaya ini didasari kepentingan untuk membangun iklim bisnis yang "kondusif", sehingga para investor mendapatkan keamanan dalam menjalankan modalnya di Indonesia. Peningkatan daya saing dan produktivitas nasional juga dianggap akan terkatrol dengan penerapan kebijakan ini.

Sebagai objek vital nasional, maka PT. KBN akan mendapatkan "fasilitas" baru, yakni resminya keterlibatan Tentara Nasional Indonesia dan Kepolisian dalam mengamankan Kawasan Berikat Nusantara dari ancaman. Sebuah ancaman didefinisikan sebagai setiap usaha dan kegiatan dengan segala bentuknya, baik yang berasal dari dalam negeri maupun luar negeri yang dinilai dapat berpotensi membahayakan kelangsungan berfungsinya Objek Vital Nasional melalui Keputusan Presiden Republik Indonesia No 63 tahun 2004.

Menempatkan PT. KBN sebagai objek vital memunculkan beragam pertanyaan, mengingat

sifat perlindungan atau pengamanan atas objek yang dianggap vital hanya didasarkan pada dua kepentingan, yakni pemerintah sebagai pemilik KBN, dan investor pemilik perusahaan. Sedangkan para pekerja atau, si pemilik gerak dan penghasil nilai sama sekali tidak terlindungi dalam definisi objek vital negara. Keputusan ini tentu memunculkan pertanyaan terkait bagaimana sebenarnya pemerintah memahami sebuah hubungan industrial, yang menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan 13 tahun 2003 terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah.

Ketika mengamankan aset dan investasi menjadi prioritas negara, maka munculnya aksi-aksi kolektif dari para buruh atau pekerja, dapat dianggap sebagai gangguan atau malah ancaman atas keberlangsungan proses industri. Sekali lagi hal ini bertentangan dengan ketentuan tentang hak dasar buruh yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

KBN Cakung sebagai badan usaha milik negara, idealnya mampu memberikan perlindungan bagi manusia Indonesia yang mengabdikan diri pada proses penciptaan produk yang membanggakan itu. Faktanya, dukungan berlebih terhadap investor justru memunculkan banyak problematika di kalangan buruh. PT. KBN dianggap terlalu mesra dalam menjalin relasi dengan para perusahaan penyewa, dan terlalu abai terhadap pemenuhan hak mendasar buruh, apalagi persoalan kesejahteraan buruh. Asumsi-asumsi tersebut bukanlah tak berdasar, ini terbukti dari rangkaian ekspresi ketidakpuasan, desakan, dan pernyataan-pernyataan dari para buruh, yang kerap mengiringi perjalanan sejarah industri KBN Cakung.

B.KBN CAKUNG DAN GEJOLAK BURUH: SEBUAH CATATAN

Maraknya aksi demonstrasi dan mogok kerja dalam kompleks KBN Cakung menegaskan mendalamnya problem ketenagakerjaan di kompleks KBN Cakung, serta menyiratkan sulitnya membangun kesepakatan yang adil melalui perundingan dengan pengusaha. Ketika sebuah proses negoisasi atau perundingan tidak lagi mampu menghadirkan solusi, dengan kata lain gagal, maka Undang-Undang Ketenagakerjaan (Pasal 137) menyatakan bahwa buruh berhak untuk mengorganisir dan menyelenggarakan aksi mogok kerja.

Buruh KBN Cakung pulang kerja

CATATAN AKSI BURUH DI KBN CAKUNG	
November 2010	Aksi mogok kerja massal pertama kalinya terjadi di KBN Cakung (mogok kawasan). Ribuan buruh dalam Aliansi Buruh DKI menuntut peningkatan upah minimum.
Desember 2010	Aksi mogok kerja massal lanjutan di KBN Cakung. Aksi ini masih menyuarakan tuntutan upah minimum, namun kali ini diinisiasi oleh FBLP.
Januari 2011	Aksi mogok kerja buruh PT Rismar Daewoo Apparel. Perusahaan diduga sengaja tidak memberikan upah lembur selama dua tahun, mengabaikan hak cuti para buruh (perempuan), serta kebijakan yang memaksa buruh untuk bekerja di hari Minggu.
Januari 2012	Ribuan buruh dari berbagai perusahaan di KBN Cakung bergerak bersama menuntut kesejahteraan buruh, khususnya meminta peningkatan upah minimum DKI Jakarta.
Juli 2013	Aksi mogok bersama ratusan buruh menuntut kenaikan uang makan dan transportasi (Rp 20.000/hari), sebagai konsekuensi dinaikannya harga BBM oleh pemerintah (sebelumnya yang hanya Rp. 1.500/hari).
Oktober 2013	Buruh beraksi bersama menolak pemaksaan pengunduran diri oleh perusahaan (PT. Makalot).
Oktober 2013	Mogok nasional untuk menolak upah murah yang dinyatakan dalam UMP serta menentang praktik kerja *outsourcing* dan kerja kontrak.
Februari 2014	Aksi mogok kerja menuntut kenaikan uang makan yang belum dipenuhi serta masih belum diberikannya upah lembur. Dua perusahaan yang menjadi sasaran, yakni PT. Kateksindo Citra Mandiri dan PT. Paku Benang Sari.
2015	Tahun penuh gejolak dalam kehidupan buruh, tak terhitung jumlah aksi yang digelar buruh KBN. Dua hal utama yang melandasi situasi ini adalah; meningkatnya skala pemutusan hubungan kerja (PHK) massal di lingkungan KBN Cakung, serta terbitnya Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.
Juni 2016	Mogok kerja dilakukan karyawan PT. Wooin Indonesia untuk menuntut pembayaran Tunjangan Hari Raya (2016), pemberian libur hari raya, serta menuntut perundingan kembali PKB.
Oktober 2016	Aksi mogok kerja dilakukan buruh PT. Sunshine World, menentang sikap sewenang-wenang perusahaan memecat (PHK) 14 anggota serikat.
Januari 2017	Aksi buruh yang dihimpun KSBSI menuntut hak-hak normatif, dan penolakan tindakan sewenang-wenang terhadap buruh. Aksi ini secara khusus dilakukan di PT. Molax, KBN Cakung.
September 2017	Aksi penolakan terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan oleh PT Wooin Indonesia. Buruh menuntut pihak perusahaan mengikuti ketentuan perundangan terkait persoalan PHK.

Dalam realitas ketenagakerjaan Indonesia, fenomena di KBN Cakung tidaklah berdiri sendiri, namun erat berkaitan dengan kebijakan-kebijakan nasional yang seringkali kurang (atau bahkan sama sekali tidak) melibatkan perspektif buruh. Maka ketika aksi mogok kerja regional atau bahkan nasional berlangsung, para buruh (perempuan) dari KBN Cakung tidak pernah alpa.

Problem Ketenagakerjaan di KBN Cakung

Aksi demonstrasi ataupun mogok kerja para buruh, tentunya merepresentasikan adanya kesenjangan, ketidakadilan ataupun ketidakpuasan secara kolektif dalam relasi industrial di KBN Cakung. Secara umum, terdapat beberapa problem besar di KBN Cakung, yakni;

1. **Upah**
   Secara umum, serikat buruh di Indonesia masih mengeluhkan persoalan rendahnya UMP. Yaitu bahwa nilai yang ditetapkan tidak berdasarkan perhitungan yang realistis. Namun, di KBN Cakung problematika upah ini jauh lebih kompleks dari sekadar nilai atau besaran UMP. Buktinya, ada perusahaan yang bahkan tidak mengikuti ketentuan pengupahan yang berlaku, seperti ketentuan soal upah lembur, uang cuti, uang makan dan transportasi ataupun uang tunjangan (dalam berbagai hal). Problem upah ini semakin runyam ketika upah minimum yang ditetapkan pemerintah ternyata dianggap "terlalu tinggi" oleh perusahaan, seperti yang terjadi pada tahun 2013 dimana terdapat 7 perusahaan yang mengajukan penangguhan upah. Akibatnya, buruh dari tujuh perusahaan tersebut hanya menerima upah sebesar 81% dari UMP DKI Jakarta.

2. **Status**
   Dalam lima tahun terakhir, status buruh kontrak lebih dominan dibandingkan dengan buruh (atau karyawan) tetap. Meskipun secara legal sistem kontrak ini diperbolehkan oleh negara, namun para buruh sering menganggap perusahaan berlaku curang. Antara lain dengan tidak mengangkat buruh kontrak yang telah bekerja lebih dari tiga (3) tahun sehingga para buruh tidak mendapatkan akses terhadap fasilitas-fasilitas tertentu seperti cuti dan tunjangan. Tanpa status yang tetap, para buruh harus berhadapan langsung dengan ketidakpastian kerja, serta minimnya upah yang diterima.

3. **PHK**
   PHK massal di KBN Cakung yang memaksa pemutusan kerja sebagian atau semua buruh di satu pabrik atau perusahaan cukup sering terjadi di KBN Cakung. Alasan yang sering dikemukakan perusahaan adalah dalam rangka efisiensi pabrik, pindah lokasi, ataupun tutup permanen karena bangkrut. Tercatat pada tahun 2017 terdapat dua (2) pabrik yang tutup, dan dua (2) perusahaan yang menyatakan tutup sepenuhnya dari KBN Cakung, yakni PT. BBM dan PT. Tungyun Indonesia. Mengacu pada Undang-Undang Ketenagakerjaan nomor 13 (2003), pemutusan hubungan kerja tidak dapat dilakukan secara sepihak, dan perusahaan diwajibkan memberikan pesangon atau uang penggantian hak buruh sesuai dengan ketentuan. Pemutusan hubungan kerja di KBN Cakung seringkali tidak mengindahkan ketentuan perundangan tersebut, artinya pesangon yang diterima buruh tidak sesuai dengan yang seharusnya diterima.

4. **Perlindungan atas Hak Buruh perempuan**
   Catatan Federasi Buruh Lintas Pabrik (FBLP) menyebutkan bahwa perusahaan-perusahaan garmen di KBN Cakung belum sepenuhnya menerapkan kebijakan

terkait perlindungan hak maternitas buruh perempuan, sebaliknya, pemutusan kontrak ketika buruh perempuan diketahui hamil atau akan melahirkan masih sering ditemukan. Demikian halnya dengan masih riuhnya kisah tentang pelecehan seksual terhadap buruh perempuan di lingkup KBN Cakung.

Tanpa terselesaikannya keempat problematika di atas, maka akan sulit bagi kita untuk menilai bahwa industri garmen di KBN Cakung merupakan industri yang ideal, yang menjamin kesejahteraan bagi para buruh. Tanpa pemenuhan hal-hal tersebut tentunya kita masih akan akrab dengan serangkaian kisah aksi menuntut hak-hak buruh di KBN Cakung.

C. KBN CAKUNG DAN BURUH PEREMPUAN

Berbicara soal produk, tak terhitung berapa banyak pakaian jadi bermerek internasional yang dihasilkan dari KBN Cakung. Tentunya kita yakin bahwa pakaian jadi hasil dari KBN bukanlah asal jadi, atau sembarangan, namun jelas-jelas berkualitas, bahkan pantas dan mampu untuk bersaing di pasar dunia.

Merubah kain menjadi pakaian jadi bermerek tak akan lepas dari kerja-kerja padat karya seperti memotong, menjahit, memasang (berbagai hasil jahitan terpisah), seterika dan mengemas. Bagi masyarakat Indonesia, pekerjaan-pekerjaan tersebut sering diidentikkan dengan sifat feminin, yang lalu melekat menjadi pekerjaan kaum perempuan. Hal tersebut adalah wujud dari stereotip pekerjaan, yakni bagaimana sebuah pekerjaan dianggap melekat atau identik pada kelompok-kelompok tertentu. Stereotip pekerjaan tersebut melandasi keyakinan sosial tentang relasi pekerjaan dengan gender, yang bisa ditempatkan untuk menjelaskan kenapa sebagian besar penjahit adalah perempuan, dan hampir semua mekanik adalah laki-laki.

Stereotip kerja garmen sebagai kerja perempuan tidak melulu berimplikasi negatif, di satu sisi memberikan banyak perempuan kesempatan mengembangkan kemandirian, juga membangun kekuatan ekonomi dan politik. Sekaligus menjadi salah satu solusi atas problematika sosial ekonomi (atau kemiskinan) yang masih kuat melekat di negeri ini, yang artinya kaum perempuan tidak hanya memiliki ruang domestik, namun juga memegang peran kunci dalam melangsungkan industri yang sangat penting.

Bagi industri garmen, perempuan juga dianggap memiliki keterampilan dan familiaritas atau pengalaman dalam kerja-kerja garmen dibandingkan dengan laki-laki. Akibatnya, sejak awal penerimaan buruh atau pekerja, banyak perusahaan dalam kompleks KBN Cakung yang menyertakan persyaratan "perempuan" saat penerimaan buruh baru. Mudah sekali untuk menemukan informasi ini di berbagai media massa, ataupun di papan informasi pengumuman perusahaan di KBN Cakung.

Maka industri garmen (termasuk yang beroperasi di dalam kompleks KBN Cakung) identik dengan citra buruh perempuan. Semenjak berdirinya industri pada tahun 1986 sampai dengan sekarang (2018), peran perempuan lekat dengan jejak langkah industri garmen di KBN Cakung. Apabila menilik data keluaran BPS (2015), industri tekstil dan produk tekstil di Indonesia memang menyerap lebih dari 2,37 juta tenaga kerja. Jika estimasinya jumlah buruh perempuan mencapai 80% dari keseluruhan, maka bisa dinyatakan bahwa terdapat 1,8 juta perempuan Indonesia yang meletakkan penghidupannya dalam industri ini.

Besarnya jumlah perempuan yang bekerja dalam industri garmen cukup membangkitkan optimisme akan ketersediaan dan keterbukaan

akses bagi banyak perempuan untuk memperkuat kondisi sosial ekonominya. Namun, apakah betul demikian? Apakah benar bahwa bekerja menjadi buruh garmen di KBN Cakung bagi perempuan merupakan suatu pencapaian? Atau ini merupakan sebuah pilihan yang lahir dari berbagai keterbatasan, karena hanya mampu menemukan pijakan dalam struktur terbawah dari industri padat karya, sekadar bergelayut dalam jerat industri garmen tanpa banyak pilihan?

Komitmen Bersama, Membangun Kawasan Bebas dari Pelecehan Seksual

Menghadapi pelecehan seksual terhadap buruh perempuan di tempat kerja, tentunya tidak dapat dilakukan secara sepihak. Membangun komitmen bersama untuk menghentikan pelecehan adalah penting sebagai tanda, bahwa pelecehan seksual adalah musuh yang betul nyata dan harus dihadapi bersama. Bahwa ruang kerja yang aman dan bebas dari pelecehan seksual adalah salah satu pijakan dalam membangun kerja yang bermartabat, berharga dan bermakna.

Upaya yang diinisiasi oleh Komite Buruh Perempuan KBN Cakung (Federasi Buruh Lintas Pabrik, Federasi Serikat Umum Indonesia, Perempuan Mahardhika dan LBH Jakarta) melalui berbagai dialog dengan otoritas KBN maupun pemerintah (Kementrian) akhirnya ternyatakan pada tanggal 25 November 2016. Dengan berdirinya tanda atau plang bertuliskan "PT Kawasan Berikat Nusantara Bebas Dari Pelecehan Seksual".

Plang anti pelecehan seksual terletak di pintu masuk utama KBN sehingga setiap orang yang masuk kawasan tersebut bisa membacanya. Bukan hanya plang besar saja, tetapi jika kita jalan menyusuri jalanan disepanjang KBN Cakung maka akan terlihat tanda yang serupa dengan ukuran yang lebih kecil.

01

Tentunya kehadiran plang atau tanda ini tidak serta merta menghilangkan tindak pelecehan seksual di lingkup KBN Cakung. Sebagai tindak lanjut, PT. KBN bersama Komite Buruh Perempuan KBN menggalang kampanye kawasan pabrik bebas dari pelecehan seksual, salah satunya dengan mendesak perusahaan-perusahaan yang beroperasi di KBN Cakung untuk menyepakati upaya-upaya pencegahan dan penanggulangan pelecehan seksual, serta menegakkan sanksi hukum kepada pelaku pelecehan.

Kampanye ini berbuah pada pendirian Posko Pembelaan Buruh Perempuan, yakni ruang bagi buruh perempuan untuk mendapatkan pengetahuan tentang bentuk-bentuk, pencegahan dan bagaimana menghadapi pelecehan seksual. Posko Pembelaan Buruh Perempuan juga melakukan advokasi terhadap buruh perempuan korban pelecehan seksual.

Posko ini dikelola oleh Komite Buruh Perempuan, dengan melibatkan relawan (buruh perempuan) dari berbagai pabrik di wilayah KBN Cakung. Setiap harinya, ada dua relawan yang berada di Posko Pembelaan Buruh Perempuan, serta dapat diakses setiap hari kerja (Senin–Jumat), khususnya pada jam pulang kerja (16.00–18.00). Saat ini Posko Pembelaan Buruh Perempuan berada di salah satu pos satpam bagian belakang KBN Cakung, pos keamanan (satpam) tersebut berganti fungsi menjadi posko pembelaan setelah pukul 16.00 WIB. Namun demikian, Komite Buruh Perempuan mengharapkan PT. KBN memberikan ruang yang lebih representatif dan memadai bagi Posko Pembelaan Buruh Perempuan.

KBN Cakung menjadi tonggak penting dalam sejarah industri di Indonesia. Bukan hanya berhasil menarik investor, ataupun menarik ribuan buruh dari segenap wilayah di Indonesia. KBN Cakung, adalah model, bagi tumbuhnya ratusan kawasan industri lain di Indonesia. Melambungkan kepercayaan diri pemerintah akan kemampuan Indonesia menjadi negara eksportir berbagai komoditas industri non-migas.

Kisah buruh perempuan dan garmen erat mewarnai perjalanan KBN Cakung selama tiga dekade lebih. Hanya saja, tidak semua kisah berakhir bahagia, maraknya perusahaan yang tutup atau pindah memaksa ribuan buruh perempuan meninggalkan KBN Cakung dalam satu dekade terakhir. Bahkan mereka yang masih bekerja di wilayah KBN Cakung-pun, tidak semua mendapatkan kisah bahagia. Pengabaian atas hak buruh perempuan, dan bahkan pelecehan seksual ternyata masih mendera banyak buruh perempuan.

Seiring dengan bertumbuhnya semangat dan kesadaran buruh perempuan, maka kajian ini dihadirkan untuk mengungkap kenyataan-kenyataan di dalam KBN Cakung. Sebagai sebuah uraian atas pengalaman-pengalaman yang dirasakan para buruh, sekaligus tinjauan empiris problematika buruh perempuan yang menyertai gerak industri garmen di Indonesia.

BAB 02
Profil Buruh Perempuan di KBN Cakung

02

A. SIAPA MEREKA?

Industri garmen dapat disebut sebagai industri padat karya yang membutuhkan tenaga kerja dalam jumlah yang besar. Di Indonesia, pembuatan pakaian jadi ini menjadi penyumbang tenaga kerja paling banyak setelah industri makanan. Tercatat pada tahun 2016, terdapat 594.717 tenaga kerja yang terjun ke industri pakaian jadi, sebagai pekerja atau buruh di perusahaan berskala sedang maupun besar. Apabila penghitungan digabungkan dengan industri garmen berskala kecil dan mikro, maka kita akan mendapati 1.557.856 tenaga kerja garmen di seluruh Indonesia (BPS, 2017).

Salah satu wajah khas dari industri garmen, yaitu keberadaan buruh perempuan sebagai tenaga penggerak utama. Temuan Better Work Indonesia (2015) secara spesifik menyatakan 83% pekerja atau buruh garmen di Indonesia adalah perempuan. Sayangnya, perempuan sebagai penggerak utama industri garmen tidak selalu muncul sebagai sebuah aspirasi ataupun kesadaran, namun banyak berlandaskan keterpaksaan dan terbatasnya pilihan.

Berlimpahnya perempuan yang terjun ke industri garmen tentu perlu diapresiasi, **pertama** karena kemandirian ekonomi perempuan sangat penting dalam membangun kekuatan ekonomi bagi dirinya sendiri, keluarga, dan masyarakat. **Kedua**, keterlibatan perempuan sebagai tenaga kerja produktif. Namun, rangkaian latar belakang yang mendorong seorang perempuan menjadi buruh garmen juga memunculkan sebuah kekhawatiran, yaitu ketika keterbatasan dan keharusan seseorang untuk bekerja menjadi sebuah titik lemah yang memunculkan berbagai pengabaian dan kesewenang-wenangan terhadapnya. Seperti yang ditemukan dalam pelbagai kajian tentang buruh garmen perempuan di beberapa negara Asia (India, Bangladesh, Kamboja, Vietnam), ada kekhawatiran besar akan pola-pola relasi kerja yang sarat akan rasa ketidakadilan dan berkaitan erat dengan status keperempuanannya.

Pabrik garmen di KBN Cakung

Seperti stereotip lama tentang perempuan yang lekat dengan kerja-kerja domestik atau pekerjaan rumah tangga dan kerja-kerja tangan yang dianggap ringan, maka kerja seperti menjahit, memotong, melipat, dan mengemas baju dianggap cocok dengan perempuan. Namun demikian, perempuan sering kali dinilai sebagai tenaga kerja yang memiliki berisiko lebih rendah (untuk melawan), serta lebih tahan akan tekanan. Kesimpulannya, bisa menerima upah yang lebih rendah, meski ditekan oleh target yang tinggi.

Kajian yang dinyatakan oleh ILO menyebutkan bahwa kekerasan berbasis gender (GBV) masih jamak terjadi di berbagai negara, terutama negara berkembang dengan industri garmennya. Tentunya Indonesia tidak luput dari dugaan ini, mengingat kuatnya budaya patriarki dalam masyarakat Indonesia, serta belum mengakarnya tradisi gerakan buruh perempuan, sepertinya dugaan tersebut tidaklah salah sasaran.

Dalam bayangan kemiskinan yang demikian umum di Indonesia, mendapatkan perempuan yang terampil untuk bekerja dalam industri garmen tentu tidaklah sulit. Bekerja adalah pilihan masuk akal dari seorang perempuan untuk bisa mandiri, sekaligus menopang kebutuhan ekonomi keluarga yang semakin meningkat dari hari ke hari. Bekerja pastinya menjadi kebutuhan seseorang, demi bisa mempertahankan kehidupannya sendiri atau-pun keluarganya.

Maka tak mengherankan, KBN Cakung yang berlokasi di Jakarta Utara menjadi ruang membangun harapan bagi ribuan perempuan dari berbagai daerah. Kemiskinan di daerah asal, keterbatasan peran, dan kekangan kemandirian banyak mewarnai alasan-alasan para perempuan muda dari berbagai daerah ini.

Saat ini, KBN Cakung menjadi tempat puluhan ribu buruh perempuan dengan berbagai latar belakang budaya, asal daerah, keyakinan, dan seragam PT yang berbeda. Seolah menjadi tempat indah untuk menggambarkan kebhinekaan sebuah Indonesia. Sudah jelas bahwa satu hal yang menyatukan para perempuan tersebut adalah kebutuhannya akan kerja dan upah, meski dengan statusnya yang beragam, serta dalam pernik kehidupan yang berbeda.

Memotret realitas kerja di sektor garmen menjadi kebutuhan aktual dalam membangun pemahaman komprehensif tentang kompleksitas dan dinamika kehidupan para buruh perempuan. Problematika kerja di sektor garmen tidak hanya muncul dari sebuah analisis tekstual ataupun struktural semata, namun merupakan representasi atas pengalaman-pengalaman, pengetahuan, dan penilaian subjektif buruh perempuan sebagai pelaku utama. Maka, kajian ini menempatkan buruh garmen perempuan sebagai narasumber atas realitas kerja garmen di dalam KBN Cakung.

Dari kurang lebih 60.000 pekerja di KBN Cakung yang sebagian besar adalah perempuan, kajian ini berhasil mengurai pengalaman dari 773 buruh perempuan, terkait dengan hal-hal yang dirasakan dan didapatkannya ketika bekerja. Para buruh garmen perempuan tersebut bekerja di 38 perusahaan garmen yang secara resmi beroperasi di Kawasan Berikat Nusantara (KBN) Cakung, Jakarta Utara.

Buruh garmen perempuan yang berpartisipasi dalam program penelitian ini dipilih secara acak, dengan mengedepankan proporsi jumlah buruh garmen perempuan di masing-masing perusahaan. Kesediaan dan kesukarelaan sangat diutamakan dalam hal ini, berikut dengan menjamin kerahasiaan atas identitas pribadi masing-masing buruh yang berpartisipasi. Rangkaian pengalaman para buruh garmen perempuan diraih melalui wawancara, yang dipandu dengan kuesioner bermuatkan pertanyaan tertutup dan terbuka (*closed and open-ended questionnaire*).

Lalu seperti apa gambaran buruh garmen perempuan yang ditelisik dalam kajian ini?

DARI MANA MEREKA BERASAL?

ASAL	
Jawa Tengah	219
Jawa Barat	151
DKI Jakarta	138
NTB	53
Lampung	48
Jawa Timur	32
Sumatera Utara	31
Banten	23
Sumatera Selatan	22
Sulawesi Selatan	14
Provinsi lain	42

BERAPAKAH USIA MEREKA?

- 158 — 17-25 tahun
- 334 — 26-35 tahun
- 265 — 36-45 tahun
- 16 — 46-55 tahun

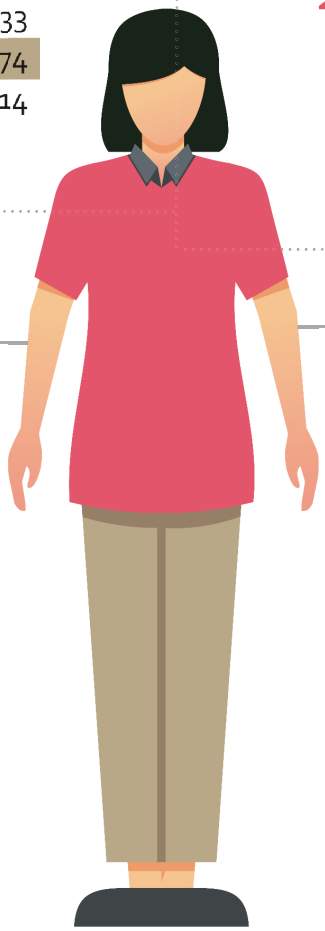
STATUS KERJA

01

- 254 Pegawai Tetap
- 488 Kontrak
- 24 Borongan
- 7 Harian

Berapa lama kerja di KBN Cakung?

LAMA KERJA	
Kurang dari setahun	27
1 - 3 tahun	125
4 - 6 tahun	133
7 - 10 tahun	174
Lebih dari 10 tahun	314



Posisi Kerja

- 747 Operator
- 9 *Chief*/pengawas
- 6 Administrasi
- 4 Keamanan
- 4 Kebersihan
- 3 Lainnya

Pembagian Divisi Operator	
497	*Sewing*
63	*Quality Control*
36	Finishing
35	*Cutting*
32	*Helper*
22	*Packing*
17	*Ironing*
13	Sampel
32	Lainnya

2.1. Karakteristik Responden

B. MELEWATI MASA MUDA SEBAGAI BURUH GARMEN

Rina menginjakkan kakinya di Cakung tujuh tahun silam, bermodalkan semangat, ijazah SMA, dan rangkaian kisah meyakinkan dari saudaranya. Niat mengadu nasib mengajaknya jauh meninggalkan tempat kelahirannya di Sumatera Selatan. Usia muda dan semangat, rupanya berhasil memuluskan Rina untuk mendapatkan pekerjaan di salah satu perusahaan garmen di KBN Cakung, yaitu sebagai operator jahit.

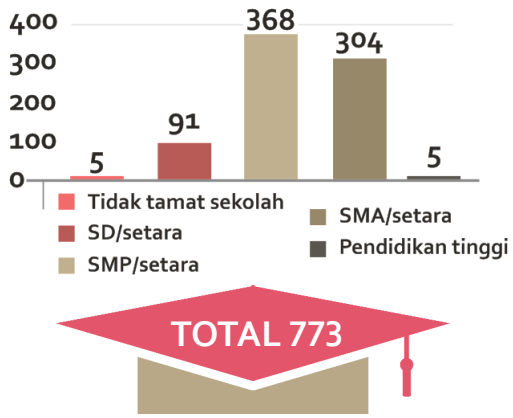
Bekerja sebagai buruh garmen di usia muda, bukan menjadi kisah Rina semata. Sangat banyak perempuan muda yang menjadikan kerja garmen di KBN pengalaman kerja pertama mereka. Para perempuan muda ini datang bermodalkan semangat yang disebarluaskan sanak saudara yang terlebih dahulu bekerja di KBN Cakung. Atau, beberapa yang lain menjadikan KBN Cakung sebagai ujung pencarian kerja yang panjang dan berliku.

Meskipun sebagian buruh garmen perempuan dalam kajian ini berusia lebih dari 35 tahun, namun para perempuan ini memulai kisah kerja garmen di KBN Cakung pada usia muda, bahkan sebelum mencapai usia 20 tahun. Selengkapnya termuat dalam tabel berikut ini:

Kategori	
Semenjak 17 tahun	106
Usia 18 - 20 tahun	234
Usia 21 - 25 tahun	237
Lebih dari 25 tahun	196

2.2. Awal Bekerja sebagai Buruh Garmen

Menjadi buruh garmen perempuan semenjak usia muda (17-20 tahun) ternyata bersinggungan dengan problem tingkat pengetahuan dan kompetensi, akibat dari rendahnya jenjang pendidikan yang dimiliki. Maka, tidak mengherankan apabila sebagian besar buruh di KBN Cakung hanya mampu menyelesaikan pendidikan dasar, atau setara SMP saja (47,6%), bahkan sebagian kecil (12,4%) hanya memiliki ijazah setara SD, atau malah tidak menyelesaikan pendidikan dasar.



2.3. Tingkat Pendidikan

Di mata para buruh garmen perempuan, hal paling penting tatkala (dahulu) hendak mencari kerja dalam industri garmen di KBN Cakung adalah menjawab pertanyaan, "A*pakah bisa menjahit*?" Buruh jahit, atau operator jahit merupakan posisi dengan proporsi paling besar dalam industri garmen (64,3%). Meskipun keterampilan menjahit jelas bukan hal yang mudah, namun juga bukanlah keahlian yang bisa didapatkan dari bangku sekolah formal. Bisa disebut pula bahwa dalam industri garmen, variabel pendidikan (formal) bukan salah satu kriteria utama dalam memilih mayoritas calon tenaga kerja. Di sisi lain, rendahnya tingkat pendidikan buruh perempuan juga berelasi dengan terbatasnya posisi kerja, upah yang diterima dan akses terhadap informasi tentang hak-hak mereka sebagai buruh.

Menjadi buruh garmen semenjak muda memang belum tentu berkonotasi negatif, asalkan seseorang telah melewati batas usia yang ditentukan (17 tahun). Hanya saja, banyak buruh perempuan yang tidak mampu melepaskan diri

dari "jeratan garmen." Dengan kata lain, mereka memulai kerja sebagai buruh garmen di usia muda yang berlanjut selama puluhan ataupun belasan tahun, dan tetap sebagai buruh garmen. Seperti yang dialami oleh 40% buruh garmen dalam kajian ini, yang telah bekerja lebih dari 10 tahun di lingkup KBN Cakung, tanpa beranjak dari posisi operator. Terdapat dua hal besar yang menghantui para buruh garmen perempuan meskipun telah lama bekerja, yakni status kontrak dan tingginya perpindahan kerja.

C. KONTRAK, SAMBUNG-MENYAMBUNG TANPA HENTI

Menekuni sebuah pekerjaan tertentu, apalagi dalam jangka waktu yang lama, idealnya bergerak linear dengan semakin berkembangnya kapasitas personal, meningkatnya karier, serta tentu meningkatnya kesejahteraan. Namun, bagi para buruh garmen perempuan keselarasan tersebut bisa menjadi impian semata. Kenyataannya, pada saat ini, mendapatkan status pekerja tetap menjadi hal yang sulit diraih oleh buruh garmen perempuan.

MASA KERJA BURUH KONTRAK	
24 97%	Kurang dari setahun
31,05%	1 - 3 tahun
6,34%	4 - 6 tahun
3,10%	7 - 10 tahun
1,68%	Lebih dari 10 tahun

2.4. Masa Kerja Buruh Berstatus Kontrak di Perusahaan Sekarang

Kajian ini menemukan bahwa 67,14% buruh garmen perempuan adalah berstatus kontrak. Status ini bahkan masih disandang oleh buruh perempuan yang bekerja di satu perusahaan garmen selama lebih dari tiga (3) tahun, atau bahkan mereka yang bekerja lebih dari lima (5) tahun. Apabila mengacu pada UUK no 13 tahun 2003, perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.

Bila ditarik dalam konteks pengalaman kerja di KBN Cakung, kita akan mendapati fakta lebih fantastis, yakni adanya 165 (21,34%) buruh yang sudah bekerja di KBN Cakung lebih dari 10 tahun, namun tetap berstatus kontrak.

67,14%

MASA KERJA BURUH KONTRAK	
3,49%	Kurang dari setahun
13,58%	1 - 3 tahun
13,45%	4 - 6 tahun
14,62%	7 - 10 tahun
21,99%	Lebih dari 10 tahun

2.5. Lama Kerja Buruh Berstatus Kontrak di KBN Cakung

Ketaatan perusahaan dalam mengimplementasikan aturan dari Undang-Undang Ketenagakerjaan jelas dipertanyakan. Mekanisme pengangkatan status kerja buruh ternyata tidak diterapkan dengan patuh oleh perusahaan garmen, tercatat 11% buruh garmen perempuan yang bekerja lebih dari 3 tahun, masih memegang status buruh kontrak.

Lalu kontrak macam apa yang didapatkan para buruh garmen perempuan? Secara umum terdapat tiga bentuk status kontrak yang dinyatakan para buruh garmen perempuan, yaitu:

1. Kontrak kerja periode tertentu

Ini adalah model kontrak kerja yang paling banyak diaplikasikan kepada buruh garmen. Terdapat variasi lama kontrak kerja yang diajukan kepada para buruh garmen perempuan, yakni kontrak selama satu tahun, enam bulan, dan kontrak pendek selama tiga bulan. Sebagai gambaran, salah seorang buruh garmen perempuan dalam kajian ini masih menyimpan lima belas (15) kontrak kerja atas nama dirinya selama

delapan (8) tahun bekerja di sebuah perusahaan garmen yang sama (dalam KBN Cakung). Kontrak kerja tersebut menyebutkan tempo waktu kontrak yang beragam.

2. Kontrak kerja borongan

Status kerja borongan dinyatakan oleh 24 buruh garmen perempuan (3%), yang semuanya adalah operator bagian; sampel, potong, jahit, *packing, helper* serta pekerjaan khusus seperti bordir. Buruh borongan, bisa mengambil upahnya ketika pekerjaan yang "diborongkan" sudah selesai, atau mencapai target tertentu. Maka, upah buruh borongan bisa diambil dalam tempo harian, mingguan, ataupun bulanan, bergantung pada jumlah atau nilai kerja yang "diborongkan."

3. Kontrak kerja harian

Status buruh garmen harian dialami oleh tujuh (7) orang, yang tidak hanya mendapatkan upah dihitung dari hari kerja masuk dengan ketentuan capaian target tertentu. Kerja harian diterapkan pada operator jahit, QC (*quality control*), dan *packing*. Keberadaan buruh harian di sektor garmen tentunya jelas melanggar ketentuan perundangan, yang sekaligus menunjukkan ketiadaan perlindungan apapun terhadap buruh, yang belum tentu memiliki status kerja resmi di sebuah perusahaan.

Status kontrak berkepanjangan dapat disebut sebagai pengkondisian oleh perusahaan, yang menciutkan nilai dan kemampuan buruh secara personal, sekaligus melemahkan posisi tawar buruh perempuan di hadapan perusahaan. Lemahnya posisi buruh terhadap perusahaan pada akhirnya meningkatkan risiko pengabaian hak-hak buruh perempuan oleh perusahaan.

Status kerja harian dan borongan juga menjadi catatan penting walaupun angkanya kecil (sedikit), namun jelas menunjukkan pelanggaran serius terhadap hak-hak buruh. Kerja harian kerap dilaksanakan tanpa adanya kontrak atau perjanjian tertentu. Alhasil, si buruh, tidak terlindungi haknya akibat nihilnya legalitas dirinya dalam relasi kerja. Mengacu pada Kepmen no. 100 tahun 2004 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, kerja harian hanya diizinkan apabila pekerjaan tersebut bisa terselesaikan dalam tempo 21 hari kerja. Saat bekerja lebih dari periode tiga (3) bulan, pekerja atau buruh harian berhak mendapatkan kontrak kerja untuk waktu tidak tentu (PKWTT).

D. PINDAH KERJA, NAMUN TETAP DI KBN

Selain mendapat status kontrak abadi, para buruh garmen juga harus berhadapan dengan tingginya perputaran atau keluar-masuknya perusahaan garmen yang beroperasi di KBN Cakung. Seperti ketika laporan ini ditulis, salah satu perusahaan garmen yang beroperasi di KBN Cakung, yakni Tung Yun Garment Indonesia menyatakan berhenti beroperasi, dan kurang lebih 1000 buruh terpaksa diberhentikan. Situasi semacam inilah yang menjadikan seseorang buruh perempuan dengan pengalaman kerja puluhan tahun, harus memulai kembali kisah kerjanya dari nol, dan tentunya menyandang status kontrak.

Situasi ketidakpastian akibat status kontrak dan sirkulasi perusahaan yang beroperasi di KBN Cakung memunculkan kenyataan ini: seorang buruh garmen perempuan bisa berpindah kerja hampir setiap tahun. Kajian ini menemukan dari 773 buruh garmen perempuan, 565 (73,1%) di antaranya pernah berpindah kerja, dan 366 (47,4%) di antaranya pernah berpindah kerja lebih dari dua kali.

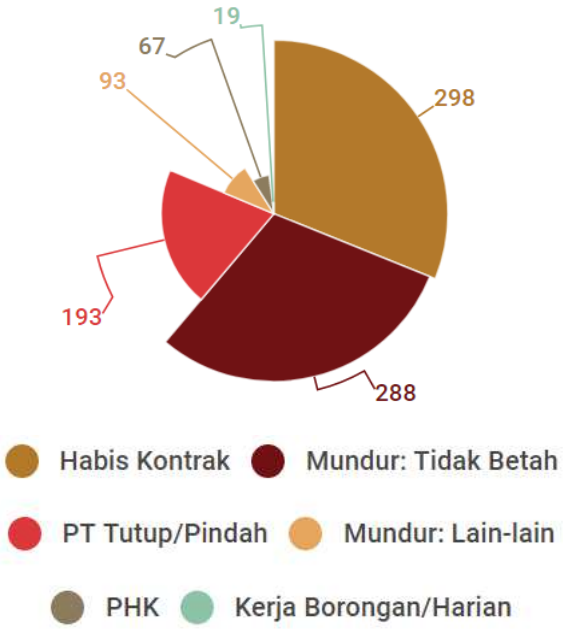
Relasi lamanya masa kerja dan tingkat perpindahan tempat kerja dituangkan dalam rasio masa kerja, yang menjelaskan berapa perbandingan

masa kerja seorang buruh dalam periode waktu tertentu ditinjau dari jumlah perpindahan tempat kerja. Hasil rerata rasio masa kerja buruh garmen perempuan di kompleks KBN Cakung adalah 3,82, artinya rata-rata masa kerja seorang buruh garmen perempuan di satu perusahaan garmen adalah 3,82 tahun saja. Rasio paling rendah ditunjukkan oleh sepuluh (10) buruh perempuan dengan masa kerja belum genap satu tahun namun beberapa kali pindah kerja, dengan nilai rasio sebesar 0,33. Artinya, setelah empat (4) bulan bekerja buruh perempuan tersebut berpindah ke perusahaan lain dalam kompleks KBN Cakung.

Kajian ini menemukan seorang buruh garmen perempuan yang malang melintang di KBN Cakung selama 19 tahun, berpindah kerja sebanyak 28 kali, dan pernah beberapa kali bekerja di perusahaan yang sama (dalam tempo waktu yang terpisah). Namun demikian, buruh perempuan yang pernah pindah kerja lebih dari sepuluh (10) kali memang sangat sedikit, seperti yang tersaji dalam tabel berikut:

2.6. Pengalaman Pindah Kerja di KBN Cakung

Tingginya perpindahan tempat kerja buruh garmen perempuan di KBN Cakung terutama berkaitan dengan status kontrak yang disandangnya. Sebagian (52,74%) dari buruh yang pernah pindah kerja menyatakan habisnya kontrak kerja sebagai penyebab utama.



2.7. Kenapa Pindah Kerja?

Hal yang sangat mengkhawatirkan adalah banyaknya buruh garmen perempuan yang memiliki rasio masa kerja di bawah tiga (3) tahun, yakni 376 orang (48,64%). Rendahnya rasio masa kerja di satu perusahaan menggambarkan tingginya kerawanan kerja bagi para buruh. Masa kerja yang rendah menggambarkan kecilnya peluang bagi seorang buruh garmen perempuan untuk mengembangkan dirinya dalam bekerja dan membangun karier, tingginya ketidakpastian kerja, dan terutama ketidakmampuan dalam merealisasikan kesejahteraan mereka sendiri. Bahkan, bagi buruh berstatus tetap, perpindahan kerja juga sulit untuk dihindari. Terutama ketika perusahaan tempat bekerja dinyatakan tutup ataupun berhenti operasi.

SELAIN HABISNYA KONTRAK,
APA YANG MENYEBABKAN BURUH BERPINDAH-PINDAH KERJA?

Situasi kerja yang tidak nyaman, menjadi faktor kedua yang mendorong buruh mencari tempat kerja lain di KBN Cakung. Tidak nyaman ini diasosiasikan dengan sikap atasan yang tidak menghargai buruh, misalnya bertindak keras atau bahkan berperilaku negatif terhadap buruh perempuan. Adanya rasa tidak nyaman dikaitkan dengan tingginya kewajiban lembur atau kerja skors (lembur tanpa upah) yang dianggap sangat memberatkan buruh.

Ketidaknyamanan ini mendorong buruh untuk mengajukan pengunduran diri, ataupun memilih untuk tidak melanjutkan kontrak kerja yang sebenarnya masih bisa diperpanjang. Pengunduran diri buruh perempuan dalam kajian ini ternyata tidak selalu bersifat sukarela, hal ini terjadi pada buruh yang sedang sakit, hamil, ataupun melahirkan. Berhentinya operasi perusahaan dapat disebabkan karena perusahaan bersangkutan dinilai bangkrut, pindah operasional di luar KBN Cakung, ataupun kecelakaan yang menghentikan operasi seperti kebakaran.

E. SEJAHTERAKAH PARA BURUH GARMEN PEREMPUAN?

Menjadi buruh garmen semenjak usia remaja, berpindah-pindah perusahaan tempat bekerja, pun dengan masih menyandang status kontrak membangkitkan pertanyaan besar tentang kesejahteraan. Sejahterakah para buruh garmen perempuan?

Berbicara tentang upah, hampir semua buruh garmen perempuan dalam kajian ini mendapatkan upah sesuai dengan ketentuan Upah Minimum Provinsi. Bagi seorang buruh baru, upah minimum tentunya masuk akal untuk menjamin ketercukupan biaya hidupnya. Namun bagi seorang buruh garmen perempuan berusia 40 tahun, dengan dua atau tiga anak, menerapkan upah minimum untuk memenuhi kebutuhan keluarga tentu sangat sulit.

Status kontrak yang disandang sebagian besar buruh garmen, memastikan penghasilan para buruh garmen perempuan berada di ambang batas minimum. Upah minimum artinya buruh tidak mendapatkan tunjangan tetap ataupun tidak tetap yang selayaknya didapatkan buruh berstatus tetap. Hak atas waktu istirahat atau cuti, baik cuti tahunan, cuti panjang (setelah 7-8 tahun kerja) serta uang ganti cuti yang tidak diambil menjadi tidak mungkin diakses oleh para buruh garmen perempuan dengan masa kontrak kerja pendek.

Berupah minimum, para buruh perempuan harus mengompensasikan beberapa hal dalam kehidupannya supaya kebutuhan-kebutuhan utamanya tercukupi. Salah satunya adalah tempat tinggal. Demi mengejar "penghematan", sebagian besar buruh perempuan, terutama yang berasal dari luar Jakarta, memilih tinggal

di "hunian buruh." Istilah yang akrab dalam pernyataan-pernyataan para buruh perempuan.

Mengakali problem minimnya penghasilan, beberapa buruh perempuan menjalani pekerjaan sampingan. Berjualan adalah kerja sampingan yang paling diandalkan oleh para buruh perempuan, mulai dari berjualan makanan kecil atau camilan saat istirahat kerja, berjualan nasi (plus lauk), air minum atau berjualan barang-barang yang bisa dikredit (dicicil). Sebagian besar kerja berjualan (dagang) ini diarahkan untuk memenuhi kebutuhan sesama buruh garmen. Bentuk kerja sampingan yang juga banyak dijalankan buruh garmen, terutama operator jahit adalah membuka jasa jahit atau permak kain. Hal ini terutama dilakukan oleh buruh garmen yang tinggal di perkampungan warga.

Menjalani kerja sampingan, tentu pantas diapresiasi sebagai upaya kreatif dalam mengembangkan diri dan mencukupi kebutuhan ekonomi. Namun, di sisi lain menggambarkan keterpaksaan yang terbangun akibat dari terbatasnya penghasilan, seorang buruh garmen perempuan bisa bekerja lebih dari 9 jam per hari, sebagian

HUNIAN BURUH

Bukan asrama, bukan pula rumah petak. Hunian buruh adalah kompleks tempat tinggal para buruh garmen. Layaknya tempat kost raksasa, memuat banyak ruang sekaligus. Dekat dan terjangkau menjadi alasan utama para buruh perempuan tinggal di hunian. Uang sewa hunian ini bervariasi, mulai 500 ribu-1 juta. Apabila dianggap masih terlalu mahal, para buruh bisa memilih tinggal di kamar kontrak di perkampungan warga, tentu harga bisa lebih murah.

Sebagian besar buruh perempuan di KBN Cakung bukanlah penduduk asli Jakarta, tak jarang mereka meninggalkan anak dan keluarganya di kampung dan secara rutin mengirimkan uang bulanan. Tinggal sendiri, artinya para buruh bisa hidup sehemat-hematnya, termasuk mencari kamar kontrak paling murah untuk ditinggali. Fasilitas, paling-paling kamar mandi saja yang diharapkan, tak jarang beberapa kamar kontrakan menggunakan kamar mandi bersama.

Hunian buruh

besar harus berhadapan dengan target yang sangat tinggi. Artinya, kelelahan fisik dan psikis melingkupi keseharian para buruh garmen perempuan. Pekerjaan sampingan, walaupun jelas manfaatnya, pastinya menambah beban, kewajiban dan menambah kelelahan fisik ataupun psikis para buruh garmen.

Sejahtera, barangkali masih menjadi cita-cita bagi sebagian besar buruh garmen. Sekadar mampu mencukupi kebutuhan diri dan keluarga untuk hidup seadanya, sudah menjadi capaian luar biasa. Menjadi buruh garmen perempuan, secara umum menampilkan wajah yang cukup muram, bergulat dengan keniscayaan kerja tiada henti dan kesejahteraan yang penuh tanda tanya. Ketika lama kerja dan pengalaman menjadi tidak bernilai, sedang tubuh menjadi semakin gentar akan kerja target tinggi, buruh garmen perempuan akhirnya memilih mundur. Sebagian memilih kembali ke kampung halaman, dengan kisah lelah bertahun-tahun yang menyertai.

BAB 03

PELECEHAN SEKSUAL PADA BURUH GARMEN PEREMPUAN

Kenapa tidak melaporkan?

Sudah risiko menjadi bawahan, mau tidak mau harus dijalani ...
(WA, 36 tahun, KBN Cakung)

03

Pelecehan seksual adalah segala tindakan seksual yang tidak diinginkan, permintaan untuk melakukan perbuatan seksual, tindakan lisan atau fisik atau isyarat yang bersifat seksual, atau perilaku lain apa pun yang bersifat seksual, yang membuat seseorang merasa tersinggung, dipermalukan dan/atau terintimidasi ... dan tindakan tersebut mengganggu kerja, dijadikan persyaratan kerja atau menciptakan lingkungan kerja yang mengintimidasi, bermusuhan atau tidak sopan.

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia

NOMOR : SE.03/MEN/IV/2011

Pelecehan seksual adalah tindakan seksual yang tidak diinginkan, atau perilaku lain berdasarkan jenis kelamin, yang memengaruhi martabat pria dan wanita di tempat kerja. Ini termasuk tindakan fisik, verbal atau non-verbal yang tidak diinginkan. Sebuah perilaku disebut pelecehan seksual ketika; (a) ada penolakan atau penerimaan perilaku yang tidak diinginkan, tidak patut atau menyinggung (b) muncul penolakan atas perilaku ternyata memengaruhi keputusan mengenai pekerjaan (c) perilaku yang bersangkutan menciptakan iklim kerja yang mengintimidasi, memusuhi atau mempermalukan orang itu.

European Commission Recommendation on The Dignity of Women and Men at Work

Bekerja di industri garmen, bagi sebagian perempuan adalah pilihan masuk akal. Industri garmen sering diidentikkan dengan berlimpahnya perempuan yang bekerja. Secara umum dapat dikatakan bahwa setidaknya 80% tenaga kerja di sektor garmen adalah perempuan sehingga bisa dikatakan buruh perempuan adalah kunci keberlangsungan bisnis garmen. Namun, menjadi mayoritas penggerak industri garmen ternyata tidak berarti hadirnya perlakuan yang layak dan bermartabat bagi buruh garmen perempuan. Pelecehan seksual di tempat kerja, menjadi sebuah fenomena yang menghantui sebagian buruh garmen perempuan.

Maraknya pelecehan seksual di tempat kerja sampai memunculkan anggapan di kalangan buruh garmen perempuan bahwa pelecehan seksual adalah hal wajar atau umum terjadi. Lalu bagaimana bisa seorang buruh perempuan sampai bisa menerima dan memaklumi pelecehan yang telah dialaminya? Apakah pelecehan seksual telah menghilangkan rasa berdaya buruh perempuan? Atau apakah ketidakberdayaan buruh perempuan begitu kuat sehingga memperjuangkan diri melawan pelecehan seksual menjadi sebuah kemustahilan?

Mengkaji pelecehan seksual tidak pernah mudah dilakukan, sifatnya yang sangat personal dan sensitif membuat korban tidak serta-merta menyatakan pengalamannya. Bahkan, hasil kajian Better Work Indonesia (2014) terhadap 67 perusahaan sektor garmen Jabodetabek,

hanya mendapati adanya pelecehan seksual di 18 perusahaan garmen. Hasil tersebut barangkali memang menggambarkan realitas banyaknya laporan kejadian pelecehan seksual di setiap perusahaan. Namun, apakah setiap pelecehan seksual yang terjadi telah dilaporkan? Pelecehan seksual di tempat kerja, yang tentunya dilakukan oleh orang yang sudah dikenal atau diketahui lebih kecil kemungkinannya untuk dilaporkan dibandingkan apabila pelaku adalah orang asing (MCASA, 2014). Melaporkan pelaku adalah sebuah pilihan setelah rasa aman dan percaya berhasil didapatkan oleh korban (Adefolalu. 2014).

Realitas pelecehan seksual terhadap buruh garmen perempuan menjadi hal utama yang hendak disajikan secara khusus dalam bab ini. Secara spesifik, setidaknya terdapat tiga (3) probematika buruh garmen perempuan terkait dengan pelecehan seksual, yakni:

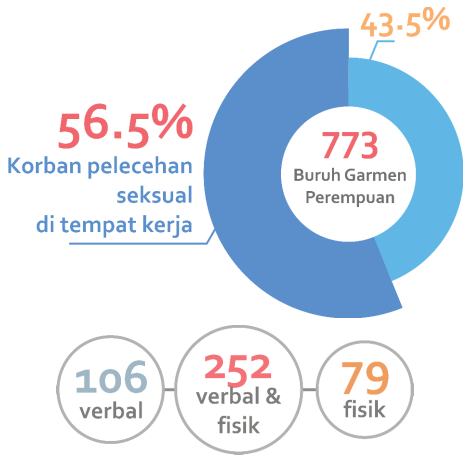
Problematika Buruh Garmen Perempuan

- Seberapa tinggi prevalensi pelecehan seksual di tempat kerja terhadap buruh garmen perempuan?
- Seperti apa karakteristik pelecehan seksual yang dialami oleh buruh garmen perempuan?
- Bagaimana buruh garmen perempuan menghadapi pelecehan seksual yang dialaminya?

A. REALITAS PELECEHAN SEKSUAL TERHADAP BURUH GARMEN PEREMPUAN

Mengacu pada rekomendasi *European Commission* (2011), maka pelecehan yang dialami buruh garmen belum sepenuhnya mengungkap pelecehan seksual di tempat kerja, yang juga mencakup perilaku pengambilan keputusan berkaitan dengan pekerjaan. Namun, dalam perspektif pelecehan seksual sebagai bentuk perilaku yang dinyatakan langsung, kajian ini mendapati temuan mencengangkan, yakni adanya 437 buruh perempuan yang pernah mengalami pelecehan seksual, atau 56,5% dari buruh garmen perempuan yang diwawancarai adalah korban pelecehan seksual.

Bentuk pelecehan seksual langsung dalam kajian ini dikategorikan menjadi dua, yakni pelecehan seksual fisik dan nonfisik. Pelecehan nonfisik berwujud hal-hal yang diungkapkan secara verbal kepada korban, ataupun perilaku yang ditujukan kepada korban tanpa ada interaksi/sentuhan fisik. Sedangkan pelecehan fisik adalah tindakan secara fisik yang juga memuat interaksi fisik antara pelaku dengan korban.



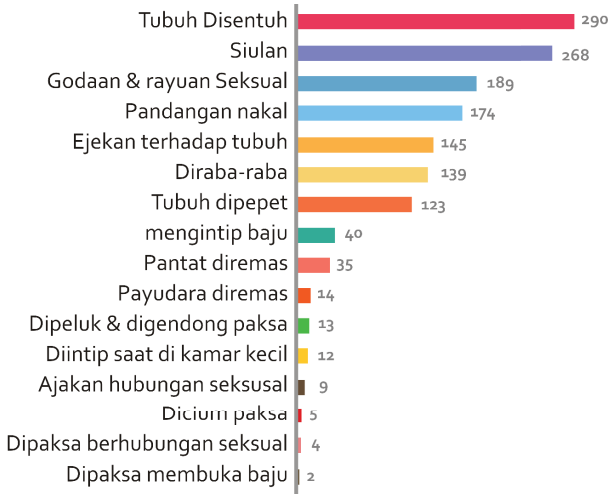
Dari 437 Buruh perempuan yang pernah mengalami pelecehan seksual, 358 diantaranya pernah mengalami pelecehan verbal (nonfisik), dan 331 mengalami pelecehan seksual fisik.

Buruh garmen perempuan yang mengalami kedua bentuk pelecehan (verbal dan fisik) yaitu 252 orang, atau 32,6% dari keseluruhan buruh perempuan.

3.1.Pelecehan Seksual Pada Buruh Garmen Perempuan

Pelecehan seksual yang dialami buruh garmen perempuan di KBN Cakung ternyata memiliki beragam bentuk, mulai dari siulan (*whistling/ catcalling*) sampai dengan paksaan berhubungan seksual (*sexual coercion*). Dugaan awal bahwa pelecehan nonfisik akan lebih banyak muncul ternyata terbantahkan, karena pelecehan secara fisik terbukti sama-sama menonjol.

Bentuk pelecehan yang paling banyak terjadi adalah "tubuh disentuh," yaitu perilaku dengan sengaja menyentuh atau memegang bagian tubuh korban, seperti tangan, lengan, rambut atau punggung. Alasan adanya kedekatan, pernyataan perhatian ataupun senda-gurau seringkali digunakan pelaku untuk menyembunyikan bentuk pelecehan ini.



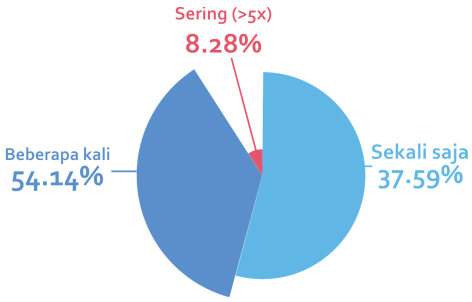
Bentuk Pelecehan Seksual

Seorang buruh garmen perempuan tidak hanya mengalami satu bentuk pelecehan seksual, namun bisa beragam. Pelecehan seksual yang lebih intens, umumnya dialami setelah korban disentuh ataupun dirayu (di saat sebelumnya).

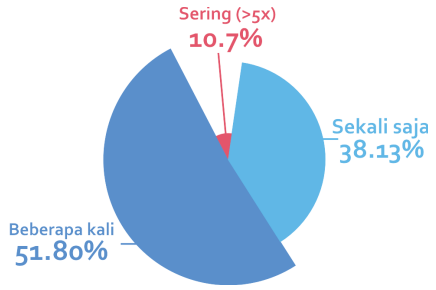
3.2.Bentuk Pelecehan Seksual

Tingginya ancaman terhadap tubuh buruh perempuan juga terepresentasikan dalam perilaku meraba-raba dan memepetkan tubuh. Meraba merupakan bentuk pelecehan yang lebih intensif dari menyentuh, sedangkan perilaku memepetkan tubuh banyak dilakukan sambil lalu, ketika berjalan atau berpapasan dengan buruh perempuan. Perilaku memepet tubuh ini merupakan bentuk pelecehan seksual yang sering dialami berulang-ulang oleh buruh garmen perempuan.

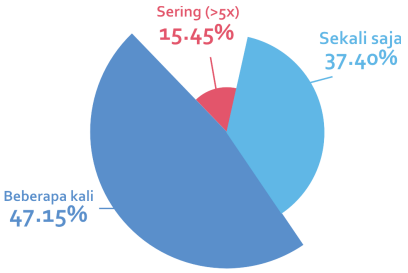
Seberapa Sering Pelecehan Dialami?



290 *Buruh garmen perempuan pernah mengalami pelecehan berupa tubuh disentuh*



139 *Buruh garmen pernah mengalami "rabaan" terhadap tubuhnya.*



Tubuh dipepet menjadi bentuk pelecehan seksual yang paling sering dilakukan berulang-ulang terhadap korban. Dari 123 korban tubuh dipepet, 19 di antaranya mengaku sering mendapatkan perlakuan berupa tubuh dipepet. Sering dalam hal ini artinya lebih dari lima (5) kali mendapatkan perlakuan serupa.

3.3.Seberapa Sering Pelecehan Dialami

AYO KENCAN....

Kencan, bagi buruh garmen perempuan ternyata lebih kompleks dibandingkan yang dibayangkan oleh sebagian besar orang. Ajakan kencan, terutama dari atasan, seringkali berorientasi seksual. Parahnya, ketika ajakan tersebut ditolak oleh buruh, maka konsekuensi negatif langsung menghampiri, ancaman keberlangsungan kontrak sering menjadi jurus jitu untuk memperdayai para buruh perempuan.

Ilustrasi kerja dalam pabrik

Seperti banyak buruh muda lain, Jm mencari nafkah semenjak berusia 17 tahun di KBN Cakung, berpangkat operator jahit. Tujuh tahun bekerja, Jm telah lima kali berpindah perusahaan, karena habis kontrak atau perusahaan tutup. Sebagai seorang perempuan muda, Jm menarik banyak perhatian kaum laki-laki, tak terkecuali atasannya.

Jm berkisah atasan (personalia) yang mendekatinya penuh semangat, berawal dari ajakan makan, pergi kencan, lalu ajakan bermalam yang kemudian ditolak oleh Jm. Ajakan kencan itu dibalut tawaran menggiurkan, seperti kontrak lanjutan dan jabatan lebih dari sekarang (Jm adalah operator jahit). Dalam keseharian di tempat kerja, si manajer tidak jarang juga memanfaatkan posisi kerja untuk bisa "menyentuh dan menggoda" Jm.

Sial bagi Jm, tawaran alias iming-iming berubah menjadi ancaman tatkala dirinya menolak kencan "lebih lanjut" dari sang personalia. Penolakan Jm berujung marahnya si personalia, sebuah kesalahan kecil cukup membuat Jm dipojokkan dan dipaksa mengundurkan diri alias diputus kontrak.

Merasa tak mampu melawan, Jm yang tak tergabung ke serikat mana pun, terpaksa menerima dan berlalu. Sekarang Jm kembali bekerja sebagai operator jahit, masih di KBN Cakung, namun di perusahaan yang berbeda.

JM, 24 TAHUN, KBN CAKUNG

B. PELAKU DAN SIKAP TERHADAP PELECEHAN SEKSUAL

Pelecehan seksual di tempat kerja, tidak hanya melibatkan salah satu pihak atau orang tertentu saja. Pelaku pelecehan, bisa adalah rekan kerjanya sendiri, atasan, pekerja bagian lain atau bahkan orang-orang di sekitar tempat kerja (pabrik) seperti keamanan atau tukang parkir.

Meninjau konteks buruh garmen, porsi kerja paling besar adalah sebagai operator mesin (jahit). Mesin kerja yang berfungsi baik akan menentukan kelancaran kerja sang operator. Namun, sebuah mesin (apalagi yang uzur) tentu memiliki kendala-kendala teknis tersendiri. Ketika mesin kerja terkendala, maka keberadaan mekanik atau teknisi seolah menjadi penyelamat bagi para operator mesin. Alhasil, buruh operator mesin (*cutting, sewing, ironing*) memiliki ketergantungan tinggi terhadap mekanik.

Skema ketergantungan operator terhadap mesin dan mekanik semakin dikuatkan dengan target kerja yang sangat ketat (per 25 menit atau 30 menit), serta sanksi kerja tambahan tanpa uang lembur (skors) apabila target tidak tercapai. Ketika hampir semua mekanik adalah laki-laki dan operator mesin sebagian besar perempuan, sifat ketergantungan ini dapat diterjemahkan sebagai "*relational vulnerability*" yang memuat status subordinat perempuan dalam hierarki kekuasaan dan memunculkan potensi pelecehan seksual (Kabeer, 2014).

Menurut pengakuan para buruh perempuan korban pelecehan seksual, pelaku pelecehan terutama adalah orang-orang yang berada di lingkungan kerja (pabrik). Siapakah mereka?

Mekanik	199	(45,53%)
Operator	179	(40,96%)
Chief/pengawas	98	(22,42%)
Keamanan dan parkir	35	(8,01%)
Bos dan HRD	4	(0,91%)
Lainnya	77	(17,62%)

Pelaku "lainnya" seperti; tukang ojek, staf gudang, buruh lain yang tidak dikenal, buruh perusahaan lain atau warga di sekitar pabrik.

Seberapa banyak pelaku pelecehan seksual di tempat kerja?

Keberadaan pelaku pelecehan seksual tidak selalu mengarah pada orang-orang tertentu, situasi yang tidak aman dan tidak berkeadilan memungkinkan tumbuhnya pelaku-pelaku pelecehan yang lain.

Satu orang pelaku pelecehan seksual	250 (57,2%)
Pelaku pelecehan lebih dari satu orang	158 (36,2%)
Lebih dari lima pelaku pelecehan seksual	29 (6,6%)

3.4. Pelaku Pelecehan Seksual

Selain mekanik, ternyata 40,96% buruh garmen perempuan mengalami pelecehan seksual dari sesama operator garmen. Artinya, sifat ketergantungan relasi kerja ternyata tidak menjadi faktor tunggal. Tingginya pelecehan oleh sesama operator (laki-laki) menandakan lemahnya posisi tawar dan kapasitas buruh garmen perempuan dalam ruang kerjanya, meskipun buruh perempuan mendominasi tenaga kerja yang ada. Maka, asumsi lemahnya kesetaraan peran gender dalam industri garmen menguat dalam konteks ini.

Hal tersebut didukung temuan bahwa dari 437 buruh perempuan yang pernah dilecehkan, hanya 26 korban (5,95%) yang melaporkan kejadian tersebut. Mekanisme pelaporan yang paling banyak digunakan korban pelecehan adalah kotak saran di perusahaan, atau melaporkan secara langsung kepada atasan atau pihak manajemen perusahaan.

Kotak saran ternyata menjadi pilihan utama para korban pelecehan untuk melaporkan. Dianggap lebih kecil risikonya, serta mudah dijangkau oleh para buruh

Lalu, kenapa sebagian besar korban (94,05%) tidak melaporkan pelecehan yang dialaminya? Atau, kenapa sebagian korban (52,2%) bahkan sama sekali tidak menceritakan pelecehan yang dialami kepada orang lain? Berikut alasan-alasan yang dikemukakan oleh para buruh perempuan yang pernah mendapatkan pelecehan seksual;

Rasa malu. Enggan melaporkan karena tidak ingin orang lain mengetahui apa yang dialaminya. Rasa malu berkaitan dengan konsep normatif tentang harga diri perempuan, idealisasi perempuan dan konsep "aib" yang pantas disembunyikan.

Anggapan bahwa hal itu merupakan hal biasa dan tidak serius. Bentuk-bentuk pelecehan seksual yang "ringan" dianggap biasa terjadi dan wajar, bahkan biasa dilakukan dalam relasi pertemanan. Maka, muncul upaya pemakluman meskipun korban merasa terganggu. Hal ini didukung persepsi buruh perempuan terhadap pelecehan seksual yang masih banyak bertumpu pada anggapan bahwa hal tersebut terjadi karena "kesalahan si korban," misalnya karena korban bersikap genit di tempat kerja. Anggapan ini disetujui oleh 320 (42,4%) buruh perempuan, artinya pelecehan seksual dipahami sebagai konsekuensi wajar atas sikap dan perilaku buruh perempuan di tempatnya bekerja.

Rasa takut dan khawatir. Yaitu, rasa khawatir dan takut si pelaku akan bertindak lebih jauh (mengancam); khawatir akan memunculkan perhatian sosial (bahan pembicaraan atau malah cemooh); atau takut apabila melaporkan pelecehan seksual menyebabkan nasib kontrak kerjanya terancam.

Kurangnya informasi dan akses. Korban menilai pelecehan bukanlah hal yang perlu dilaporkan. Sebagian bahkan merasa bisa "mengatasinya sendiri." Para korban juga menyatakan tidak tahu harus melapor ke mana dan bagaimana prosedur pelaporan. Hal ini didukung dengan masih kurangnya perlindungan dan advokasi korban pelecehan seksual di perusahaan-perusahaan yang beroperasi di KBN Cakung.

Risiko kerja. Terdapat dua hal menonjol dalam kategori ini, yaitu pelecehan dipahami sebagai hukuman akibat dirinya gagal mencapai target kerja, serta pelecehan adalah risiko

ketika berhadapan dengan atasan atau pimpinan. Kajian ini menemukan 23 (5,3%) korban pelecehan yang menganggap sikap nakal/genit dari pimpinan atau atasan terhadap buruh perempuan adalah hal wajar. Terjadinya pelecehan seksual dianggap sebagai bagian dari bekerja sebagai buruh garmen.

KISAH BURUH: TAKUT

Fr, telah empat kali pindah perusahaan selama tujuh tahun dirinya bekerja di KBN Cakung. Sebagai seorang perempuan muda yang terjun ke dunia garmen saat masih usia belasan, Fr mendapati kenyataan bahwa buruh jahit garmen tidak hanya berhadapan dengan tajamnya jarum, bisingnya mesin dan ketatnya target. Pelecehan seksual adalah hal yang paling ditakutinya.

Siulan, pandangan nakal, perilaku mengintip atau rayuan seksual sudah pernah dialami Fr. Lebih dari itu, Fr menyatakan dirinya sering mengalami pelecehan yang dinyatakan secara fisik, antara lain, tubuh disentuh dan dipepet dialaminya lebih dari lima kali, termasuk juga diraba-raba ketika sedang berada di tempat kerja. Sekali dirinya harus menghadapi pelaku yang tiba-tiba memeluk dan meremas pantatnya, mungkin karena suka, namun Fr jelas keberatan.

Hanya teriak dan marah yang mampu dinyatakan Fr, namun tidak cukup untuk membuatnya berani melaporkan. Pelaku, yang mengaku suka, ternyata adalah sang pengawas, alias atasan Fr. Melaporkan perilaku pengawas bagi Fr itu sama saja dengan mempertaruhkan nasib keberlanjutan kontraknya. Fr menyatakan takut kontraknya tidak diperpanjang, apabila membuat marah sang atasan. Terlebih tidak hanya atasan, para mekanik ternyata juga pernah melecehkan dirinya, bagi Fr tidak mungkin dirinya bisa melaporkan beberapa pelaku, yang jelas-jelas punya peran penting di mata perusahaan. Walaupun perusahaan sudah mengumumkan larangan dan peringatan untuk tidak melakukan pelecehan seksual di tempat kerja, namun di mata Fr, hal tersebut tidak banyak dihiraukan oleh para pelaku. Pelecehan seksual masih saja dialaminya.

Saat ini Fr sedang menanti SK pengangkatan menjadi karyawan tetap, sebuah kabar gembira baginya. Menjadi karyawan tetap membuatnya tak perlu lagi mengkhawatirkan habisnya masa kontrak. Serta berharap tumbuhnya keberanian untuk melawan pelecehan atas dirinya

Fr, 25 tahun, Kaho Indah

Temuan signifikan selama penggalian data, yaitu masih banyak korban yang tidak mengetahui bahwa perilaku tidak nyaman dan merendahkan yang dialaminya adalah bentuk pelecehan seksual (misalnya godaan, siulan, sentuhan). Hasil ini didukung rendahnya keterpaparan informasi dan pengetahuan buruh garmen perempuan terkait pelecehan seksual dari perusahaan tempat bekerja. Sebagian besar buruh perempuan dalam kajian ini mengaku tidak mendapatkan informasi apa pun dari perusahaan perihal pelecehan seksual.

Apakah buruh perempuan mendapatkan informasi terkait pelecehan seksual dari perusahaan?

Ya, mendapatkan	53	12,12%
Tidak mendapatkan atau tidak tahu	384	87,87%

Apa yang harus dilakukan ketika buruh menerima perlakuan melecehkan dari orang lain, apakah perusahaan memiliki mekanisme penanganan pelecehan seksual di tempat kerja?

Ya, ada	49	11,21%
Tidak mengetahui keberadaannya	388	88,78%

3.5. Informasi Pelecehan Seksual

C. KORBAN YANG TERBELENGGU DAN PELAKU YANG BEBAS

Meninjau pada variabel personal buruh perempuan, yakni usia, lama kerja di KBN, serta status kerja saat ini, didapatkan hasil bahwa pelecehan seksual dialami oleh buruh garmen perempuan dengan profil yang berbeda-beda. Meskipun terdapat relasi signifikan antara profil buruh perempuan yakni; usia, lama kerja, status kerja dengan pengalaman pelecehan seksual, namun kombinasi keseluruhan faktor tersebut hanya mampu menunjukkan tingkat akurasi sebesar 61,1% (*Nagelkerke R Square* = 0,058). Signifikansi relasi tersebut sekaligus menjelaskan kecilnya pengaruh variabel personal dari buruh garmen perempuan terhadap potensi pelecehan seksual. Faktor utama yang memengaruhi pelecehan seksual ternyata tidak mampu dijelaskan oleh variabel-variabel personal dari buruh garmen.

Usia Buruh	Mengalami Pelecehan
17 - 20 tahun	22
21 - 30 tahun	160
31 - 40 tahun	215
41 - 50 tahun	40
TOTAL	**437**

Lama Kerja di KBN Cakung	Mengalami Pelecehan
Kurang dari setahun	13
1 - 3 tahun	71
4 - 6 tahun	76
7 - 10 tahun	109
Lebih dari 10 tahun	168
TOTAL	**437**

Status Kerja	Mengalami Pelecehan
Harian	5
Borongan	16
Kontrak	289
Tetap	127
TOTAL	**437**

3.6 Karakteristik Korban Pelecehan Seksual

Tingginya tingkat pelecehan seksual di setiap kategori buruh perempuan, membawa pada simpulan tentang tempat kerja yang tidak aman dan ramah gender. Pelecehan seksual adalah sebuah fenomena yang muncul dalam kondisi tertentu, dan tidak terikat dengan karakter buruh perempuan sebagai korban. Sebagai gambaran, seorang buruh perempuan yang berstatus tetap

dan bekerja lebih dari 10 tahun tetap bisa mengalami pelecehan seksual. Rasa aman dari pelecehan seksual dalam penelitian ini tidak dapat dijelaskan dari variabel usia, status, lama kerja, bahkan dari keterlibatan dalam serikat.

SEMUA BISA JADI KORBAN

Lama bekerja dan posisi ternyata tidak menjamin seorang buruh perempuan terhindarkan sepenuhnya dari pelecehan seksual. Seperti dituturkan oleh Sn, buruh yang sudah sepuluh (10) tahun bekerja di salah satu perusahaan garmen.

Sebagai buruh berpengalaman dan tidak muda lagi (41 tahun) ternyata masih harus berhadapan dengan seorang mekanik di tempat kerjanya yang beberapa kali menyentuh bahkan meraba tubuhnya. Tentu perilaku tersebut membuat Sn marah dan melawan (membentak), namun rupanya rasa malu membuat Sn urung melaporkan tindak pelaku tersebut. Baginya beban sosial akibat rasa malu lebih mengkhawatirkan dibandingkan harus berhadapan dengan pelaku pelecehan, yang hanya seorang saja. Terlebih Sn tidak mengetahui informasi mengenai prosedur penanganan pelecehan seksual di perusahaan tempatnya bekerja.

Pengalaman serupa dituturkan pula oleh Rw, seorang pengawas tetap berusia 40 tahun. Dirinya memilih untuk tidak melaporkan perilaku beberapa orang mekanik di tempatnya bekerja yang pernah lebih dari sekali menyentuh dan meraba tubuhnya. Sikap keras pimpinan (manajer) yang terkadang membentak dan memarahinya di depan para operator, menjadikannya enggan melaporkan pelecehan. Sebagai pengawas, Rw ternyata juga tidak mengetahui prosedur penanganan pelecehan seksual di tempat kerja.

PENGALAMAN PELECEHAN SEKSUAL YANG DIALAMI OLEH BURUH GARMEN PEREMPUAN

Status Kerja	TOTAL	KORBAN	%
Chief/pengawas	9	4	44,44%
Staf kantor	2	2	10,00%
Adm	6	3	50,00%
Operator	747	423	56.63%
Cleaning service	4	2	50,00%
Keamanan	4	3	75,00%
Operator	**TOTAL**	**KORBAN**	**%**
Sample	13	7	53,85%
Cutting	35	24	68,57%
Sewing	497	270	54,33%
Helper	32	20	62,50%
QC	63	39	61,90%
Ironing	17	11	64,71%
Packing	22	14	63,64%
Finishing	36	20	55,56%
Lainnya	32	18	56,25%
Total	**747**	**423**	**56,63%**

3.7.Pengalaman Pelecehan Seksual yang Dialami Oleh Buruh Garmen Perempuan

RISIKO MEMBANTU SESAMA BURUH?

Bersediakah buruh garmen perempuan membantu buruh lain yang juga mengalami pelecehan seksual? Hampir semua responden menyatakan bersedia (96,1%), namun kesediaan ini beriringan dengan munculnya kekhawatiran.

417 buruh perempuan (56,12%) mengaku khawatir untuk membantu buruh lain yang mengalami pelecehan seksual

Apa yang dikhawatirkan?

42,27% **PELAKU**
Yang paling dikhawatirkan, pelaku yang marah atau tersinggung sama berisikonya dengan pelecehan seksual itu sendiri, atau bahkan bisa lebih.

30,37% **RISIKO DIRI**
Dengan membantu rekan kerja yang dilecehkan, dianggap meningkatkan potensi diri buruh menjadi sasaran pelecehan, terlibat pada "urusan orang lain" dianggap berisiko bagi diri.

6,52% **RISIKO KERJA & SOSIAL**
*K*ekhawatiran atas munculnya risiko-risiko kerja seperti dimarahi atasan, atau bahkan putus kontrak, serta risiko sosial seperti dibenci dan dimusuhi orang-orang tertentu.

4,35% **KORBAN**
Bantuan personal terhadap korban dikhawatirkan membuat nasib si korban menjadi semakin runyam.

14,49% **KEKHAWATIRAN LAIN**

Rasa takut ternyata berasosiasi dengan pengalaman pelecehan seksual yang dialami oleh buruh garmen perempuan, khususnya rasa takut dalam menyuarakan dan membantu korban lain. Sumber ketakutan paling besar pada korban adalah terhadap pelaku, yakni takut dan khawatir pelaku akan bertindak lebih jauh, mengulangi atau marah atas penolakan. Menyuarakan pelecehan dan memberikan bantuan kepada korban lain juga dianggap memunculkan kerawanan berlebih pada diri, atau meningkatkan tingkat ancaman terhadap diri.

Temuan-temuan penelitian ini selanjutnya diletakkan sebagai dasar dalam mendefinisikan dan merekonstruksi posisi dan peran dari tiga pihak, antara lain tempat kerja (otoritas, perusahaan dan serikat), pelaku pelecehan dan korban pelecehan. Yaitu:

1. Korban pelecehan, tidak hanya menerima perilaku yang merendahkan, mengganggu dan mengusik martabat, namun juga harus berhadapan dengan ancaman berlanjut dan rasa takut. Hal tersebut melandasi terbangunnya kesadaran baru, yang menilai pelecehan seksual adalah hal biasa, sulit dihindari, namun berisiko untuk disuarakan.

2. Pelaku, bebas begitu saja, ditakuti namun tak dapat ditolak. Terdapat ruang gerak lebar bagi pelaku untuk melakukan pelecehan seksual. Rendahnya pelaporan dan tindak lanjut menjauhkan pelaku dari konsekuensi atas tindakannya, atau bahkan memberikan

ruang untuk membangun kebiasaan-kebiasaan negatif di tempat kerja. Pelaku pelecehan seksual bahkan dilindungi oleh adanya ketergantungan relasi kerja, struktur, dan sistem yang mengutamakan target kerja.

3. Tempat kerja, pengabaian dari otoritas dan perusahaan atas pelecehan, tiadanya mekanisme penanganan pelecehan seksual serta kurangnya intervensi serikat pekerja menjadikan tempat kerja rawan terjadi pelecehan seksual.

KEKERASAN DI TEMPAT KERJA

Kerasnya kehidupan buruh garmen perempuan terpapar dengan kenyataan bahwa mereka tidak hanya menghadapi pelecehan seksual saja, namun kekerasan di tempat kerja yang dilakukan atasan atau pimpinan ternyata masih menyertai keseharian para buruh. Dari 437 buruh perempuan korban pelecehan, 356 diantaranya (81,5%) pernah mendapatkan kekerasan verbal atau fisik dari atasan atau pimpinan ketika bekerja.

Dimarahi di depan buruh lain	**510 (66%)**
Dibentak	**441 (57,1%)**
Makian merendahkan	**316 (40,9%)**
Digebrak meja	**245 (31,7%)**
Dilempar barang	**60 (7,8%)**
Hukuman fisik (setrap berdiri)	**23 (3%)**
Dipukul/ditampar	**3 (0,4%)**

Pengawas paling banyak disebut sebagai pihak yang melakukan kekerasan verbal (marah, bentak, memaki), utamanya disebabkan target tak tercapai atau hasil pekerjaan yang dianggap tidak sesuai. Saat target yang ditetapkan sangat tinggi, seperti ketika menjelang libur hari raya, cara-cara kekerasan verbal menjadi jurus pengawas untuk menekan buruh (operator). Terlebih ketika target dianggap tak tercapai, amarah dan bentakan para pimpinan dan pengawaslah yang mengiringi kerja skors para buruh.

Beberapa perusahaan di KBN Cakung sebenarnya telah menerapkan pendekatan yang lebih humanis, dengan melarang para pengawas untuk memarahi dan bahkan bertindak keras terhadap para buruh demi mengejar target. Meski belum semua perusahaan menerapkan, dan tidak semua pengawas bersedia mengikuti pendekatan tersebut. Setidaknya terdapat 222 buruh perempuan (28,7%) yang menyatakan kesan positif terhadap tempat kerjanya, bekerja tanpa mengalami kekerasan verbal ataupun fisik dari pengawas dan pimpinan.

"Digebrak meja sudah seperti makanan sehari-hari..."
Sm, 34 tahun, KBN Cakung

BAB 04

HAK MATERNITAS BURUH PEREMPUAN

Buruh kontrak dilarang hamil.

04

A. PERLINDUNGAN HAK MATERNITAS

Sebuah ungkapan yang dipahami betul oleh buruh garmen perempuan di KBN Cakung. Menjadi hamil, sering menjadi tanda hilangnya kesempatan untuk perpanjangan kontrak kerja pada periode berikutnya. Bahkan, kehamilan bisa menjadi sebab seorang buruh mendapatkan tekanan-tekanan untuk berhenti bekerja, lalu membuat pernyataan mengundurkan diri.

Sudah pasti ketika kehamilan adalah hal yang tidak diharapkan dari buruh perempuan, maka perlakuan atas buruh yang melahirkan dan menyusui menjadi sebuah tanda tanya besar. Apakah buruh perempuan bisa mendapatkan waktu istirahat melahirkan sesuai ketentuan? Bisakah buruh perempuan menjalankan perannya untuk menyiapkan/memberikan ASI eksklusif kepada sang bayi saat dirinya bekerja? Serta apakah tempat dan lingkungan kerja bisa melindungi buruh ibu untuk menjalankan peran maternitasnya dengan sehat, layak dan terlindungi?

Memenuhi hak buruh, sering kali dinyatakan sebagai sebuah keterpaksaan, dengan mengatasnamakan efisiensi, produktivitas atau bahkan ketidakmampuan finansial. Situasi menjadi semakin runyam bagi buruh perempuan ketika pemahaman tentang kerja tertancap kuat bahwa seorang perempuan yang sedang hamil tidak dapat bekerja dengan baik, atau bahkan tidak mampu bekerja. Fenomena ini memunculkan kontradiksi tersendiri, yakni ketika industri garmen mengharapkan dan dengan sengaja memprioritaskan kaum perempuan sebagai penggerak industrinya, namun secara sporadis mengabaikan hak asasi yang melekat pada perempuan, yakni hak untuk hamil, melahirkan, dan menyusui.

Seorang buruh perempuan, terlepas dari status kerjanya, berhak mendapatkan perlindungan, berhak mendapatkan rasa aman dan dilindungi dalam menjalankan hak-hak asasinya, sekaligus terbebas dari segala bentuk perlakuan tidak adil atau diskriminatif dalam bentuk apapun (Konstitusi Indonesia: BAB XA Hak Asasi Manusia, Pasal 28). Maka, seorang buruh perempuan memiliki hak sepenuhnya untuk bekerja, sekaligus menjalankan peran maternitasnya, tanpa dikecualikan dan dipisahkan satu sama lain (*Perlindungan atas hak-hak maternitas buruh perempuan disahkan dalam Konvensi ILO tentang Perlindungan Maternitas, No.183 (2000), dan Undang-undang Ketenagakerjaan no.13 tahun 2003*).

PERLINDUNGAN HAK MATERNITAS PEREMPUAN BEKERJA

1. Seluruh pekerja perempuan menikah ataupun tidak menikah termasuk mereka yang memiliki pekerjaan yang tidak tetap (buruh kontrak atau borongan).
2. Tidak kurang dari 14 minggu, dengan aturan 6 minggu cuti wajib setelah melahirkan.
3. Penggantian upah penuh selama periode dimana perempuan dalam cuti maternitas.
4. Perlindungan maksimum terhadap pemutusan hubungan kerja selama kehamilan, cuti maternitas dan saat kembali bekerja ketika masih dalam menyusui.
5. Hak untuk kembali bekerja pada pekerjaan yang sama atau setara, upah, kondisi kerja dan status.
6. Hak beristirahat selama sekali atau lebih dalam sehari untuk menyusui/laktasi.
7. Hak untuk mengurangi jam kerja harian guna menyusui, istirahat atau pengurangan jam kerja dan tetap mendapat upah.

Konvensi ILO No 183, Rekomendasi No 191

Pengetahuan awam di tingkatan buruh, seringkali menganggap hak maternitas hanya pada keberadaan cuti melahirkan, yang mana seharusnya bermula dari saat ketika seorang buruh perempuan hamil, melahirkan sampai dengan masa menyusui. Ketika mendapati dirinya hamil, seorang buruh perempuan tetap memiliki hak sepenuhnya untuk tetap bekerja dalam perlindungan. Perlindungan yang dimaksud terjelaskan dalam ketentuan tentang syarat keselamatan, yakni untuk mencegah kecelakaan kerja. Dalam konteks buruh hamil hak ini mencakup keselamatan dan kesehatan ibu beserta janin yang dikandung. Menjelang masa persalinan, seorang buruh perempuan berhak mendapatkan masa cuti sekurangnya tiga (3) bulan, tanpa kehilangan penghasilannya. Pada masa kritis ini, buruh perempuan memiliki hak untuk mempersiapkan diri menghadapi persalinan serta masa istirahat yang mencukupi tanpa kehilangan kemampuan untuk menghidupi keluarga, ataupun kapasitas finansial yang diperlukan untuk menjamin kesehatan dan kebutuhan anak yang baru dilahirkan.

PERLINDUNGAN HAK MATERNITAS PEREMPUAN BEKERJA

1. **Pasal 5 & 6**
   Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan, dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi.

2. **Pasal 76**
   Perusahaan dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya (...).

3. **Pasal 82**
   Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan.

   Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan.

4. **Pasal 83**
   Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.

5. **Pasal 84**
   Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c dan d, Pasal 80 dan Pasal 82 berhak mendapat upah penuh.

6. **Pasal 93**
   (...) pengusaha wajib membayar upah apabila: (...) pekerja/buruh tidak masuk kerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, istri melahirkan atau keguguran kandungan (...).

7. **Pasal 153**
   Perusahaan dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan: (...) e. Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya.

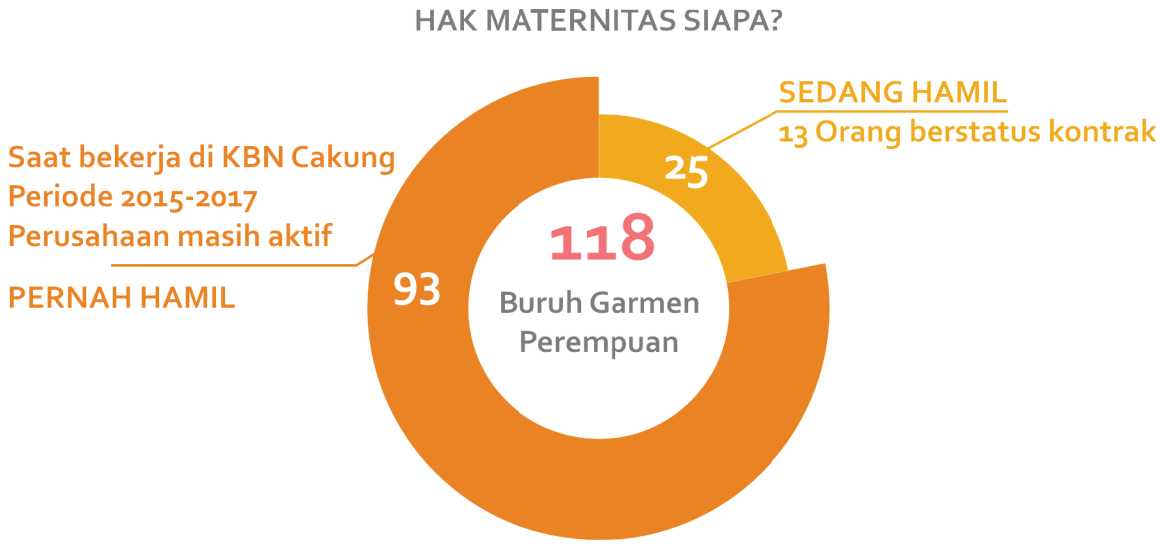
Undang-Undang nomor 13 tahun 2013, tentang Ketenagakerjaan

Sebuah fenomena umum di kalangan buruh perempuan pasca istirahat (cuti) melahirkan, yaitu menitipkan anak kepada orang tua (di daerah asal), sedangkan sang ibu kembali bekerja sepenuhnya. Fenomena tersebut salah satunya disebabkan oleh terbatasnya hak buruh ibu untuk menyusui (dan mengasuh) anak sambil bekerja serta kenyataan bahwa tidak semua perusahaan di KBN Cakung menyediakan ruang laktasi. Andaikata tersedia, sering kali tingginya tuntutan kerja (target) menjadikan buruh ibu memilih untuk tidak mengakses ruang laktasi. Maka, sebuah pertanyaan perihal sejauh mana pengetahuan buruh perempuan tentang hak maternitasnya perlu disuarakan lantang. **Ketidaktahuan yang membawa pada pengabaian akan hak-hak seorang buruh perempuan**.

Perlindungan terhadap hak maternitas buruh perempuan secara garis besar berfokus pada dua hal utama, yakni terciptanya perlindungan atas kesehatan ibu dan anak, serta tersedianya kesempatan dan perlakuan yang setara tanpa diskriminasi sehingga buruh perempuan mampu mempertahankan upah dan mendapatkan penghasilan selama menjalankan peran maternitasnya (ILO, 2012). Selanjutnya, dalam kajian ini pemenuhan hak maternitas dipilah berdasarkan tahapan dalam fungsi maternitas, yakni masa hamil, melahirkan dan menyusui.

B. MASA MENGANDUNG (KEHAMILAN)

Kajian hak maternitas pada masa mengandung (hamil) didasarkan pada aktualitas ada tidaknya buruh garmen yang saat ini sedang hamil, serta pengalaman buruh perempuan yang pernah hamil. Pengalaman hamil, atau kehamilan di masa lalu secara spesifik diarahkan pada kehamilan periode tahun 2015-2017, ketika buruh perempuan tersebut bekerja di KBN Cakung, saat ini masih bekerja di perusahaan yang sama, atau setidaknya perusahaan (sewaktu dulu hamil) masih aktif (beroperasi). Pembatasan tersebut ditujukan supaya informasi dan pengalaman yang diraih dari buruh garmen perempuan, benar-benar merepresentasikan kondisi aktual perlindungan maternitas di KBN Cakung, serta mampu menjadi dasar tindak lanjut (advokasi) terhadap buruh perempuan di perusahaan yang saat ini masih beroperasi.



4.1. Hak Maternitas 118 Buruh Garmen Perempuan

Kehamilan bagi sebagian besar perempuan disikapi dengan kehati-hatian tinggi akan berbagai aktivitas fisik, bahkan dengan sengaja mereduksi aktivitas demi terjaganya kesehatan janin. Namun, bagi buruh garmen kondisi mengandung yang rawan tidak mudah dikompromikan dengan tekanan ekonomi dan sikap antipati dari perusahaan. Kajian ini menemukan beberapa fenomena pada buruh garmen perempuan saat hamil dan bekerja di KBN Cakung, antara lain sebagai berikut:

1. Menyembunyikan Kehamilan

Kenyataan bahwa sebagian besar buruh garmen di KBN Cakung berstatus buruh kontrak, berdampak pada tingginya ketidakpastian (dan masa depan) kerja buruh. Bagi para buruh kontrak ini, menjawab pertanyaan tentang masa depan kerjanya di perusahaan (sekarang) adalah hal yang sangat sulit atau bisa dibilang hampir mustahil. Tercatat ada 177 (22,9%) buruh perempuan yang sudah lebih dari 10 tahun bekerja di KBN Cakung, namun tetap saja berstatus kontrak.

Dalam belenggu ketidakjelasan status (kontrak), para buruh ini tentu berupaya segala cara untuk tetap bisa bekerja dan mendapatkan penghasilan. Kajian ini menemukan adanya fenomena **menyembunyikan kehamilan** pada sebagian buruh perempuan. Seorang buruh yang hamil, dengan sengaja tidak memberitahukan kehamilannya kepada perusahaan, sampai betul-betul kehamilannya dapat teramati secara visual (hamil besar). Alasan sebagian buruh perempuan untuk menyembunyikan kehamilan adalah:

Menyatakan kehamilan semenjak dini, bisa menghilangkan kesempatan perpanjangan kontrak sama sekali, artinya buruh perempuan yang hamil tidak bisa bekerja lagi.

a. Diketahui hamil muda, sama dengan memperpendek kontrak kerja yang sedang diperbarui. Buruh perempuan yang hamil muda hanya akan mendapat perpanjangan kontrak selama tiga (3) bulan. Pastinya kontrak tersebut akan habis sebelum masa melahirkan.

b. Hak atas cuti menstruasi (haid) telah dimodifikasi menjadi uang menstruasi, menjadi hamil artinya buruh perempuan akan kehilangan hak atas uang menstruasi (haid) yang diterima tiap bulannya.

c. Hasil kajian ini mendapati empat orang (4) buruh perempuan hamil yang saat ini menyembunyikan kehamilannya dari perusahaan berdasar alasan-alasan tersebut. Konsekuensinya, para buruh yang hamil tetap harus menjalankan pekerjaan seperti buruh lain (yang tidak hamil), tanpa ada keringanan atau perhatian khusus. Alih-alih diperhatikan, buruh yang hamil ini harus menahan rasa sakit, mulas, dan kebutuhan untuk buang air kecil (yang lebih sering) supaya nampak wajar di mata pengawas.

Sikap menyembunyikan kehamilan itu sendiri juga memiliki risiko ketika pada akhirnya perusahaan mengetahui status kehamilan buruh. Berupa dorongan untuk mengundurkan diri karena tidak mampu memenuhi target hari kerja seperti yang diharapkan perusahaan. Tawaran mengundurkan diri bagi buruh hamil disertai iming-iming nantinya bisa kembali bekerja kembali setelah melahirkan. Pengunduran diri buruh hamil, menjadikan perusahaan tidak perlu bertanggung jawab terhadap sisa masa kerja yang tertera dalam kontrak. Artinya, buruh hamil hanya mendapatkan upah atas jumlah hari kerja yang dilakukannya, terhitung sejak dirinya mengundurkan diri.

2. Tekanan dan Ancaman dalam Kerja

Buruh hamil selayaknya mendapatkan beberapa kemudahan dan keringanan dalam bekerja, terutama dari aktivitas atau situasi yang bisa berdampak negatif terhadap kesehatan ibu dan janin. Pada kenyataannya, hasil kajian ini mendapati bahwa sebagian besar (60%) buruh yang sedang dan pernah hamil tidak mendapati adanya perubahan beban kerja sehari-hari, artinya beban dan target kerja adalah sama dengan buruh lain yang tidak hamil.

Sebagai gambaran, saat ini operator bagian sewing di sebagian perusahaan dalam KBN Cakung dihadapkan pada target dalam rentang waktu 20-30 menit (diakui 40% operator *sewing*). Target dalam tempo waktu lebih pendek bukan berarti meningkatnya kesempatan untuk istirahat, justru semakin meningkatkan keriuhan dan kegentingan kerja pada buruh, karena dituntut untuk konsisten dalam tempo kerja yang sangat cepat. Bagi buruh hamil, model target ini tentu sangat menyulitkan. Pertama, untuk buruh hamil yang harus duduk, rasa pegal dan lelah lebih mudah dirasakan dibandingkan dengan buruh yang tidak hamil. Kedua, seiring usia kandungan, para buruh hamil lebih sering buang air kecil, yang mana belum tentu dekat dan mudah dijangkau dari tempat duduknya. Alhasil, buruh hamil semakin kesulitan mencapai target kerja, dan memunculkan konsekuensi negatif dari atasan atau perusahaan.

Kajian ini menemukan tiga (3) fenomena yang secara langsung menyebabkan tingginya tekanan fisik dan psikis buruh hamil, yaitu:

a. Kewajiban Lembur

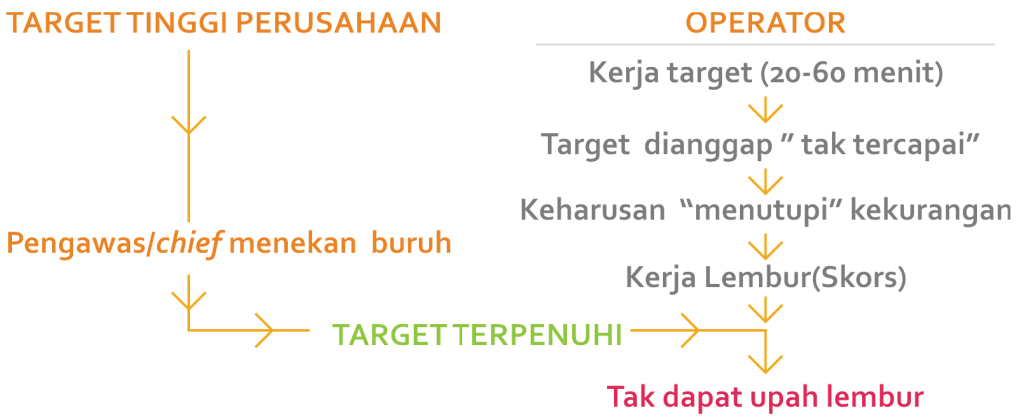
Lembur idealnya tidak menjadi kewajiban bagi buruh, terlebih lagi pada buruh hamil. Namun, kenyataannya sebagian buruh hamil masih dihadapkan pada kewajiban kerja lembur (25,4%), setidaknya satu jam setelah jam kerja usai. Kewajiban lembur lebih sering dinyatakan secara verbal oleh pengawas atau atasan, dengan cara menghalau buruh yang hendak pulang.

YA, HARUS TETAP LEMBUR	**30**	**25,4%**

Dalam iklim kerja berorientasi target, seorang buruh diharuskan menyelesaikan target hariannya, apabila target belum tercapai, maka buruh bersangkutan diharuskan menambah waktu kerja untuk menyelesaikan targetnya, fenomena ini akrab disebut "skors" oleh para buruh. Sistem "skors" ini tidak mengecualikan para buruh yang hamil. Mirisnya, apa yang disebut ke-wajiban menyelesaikan target dalam sis-tem "skors" tidak dihitung sebagai kerja lembur. Fenomena "skors" ini memuat dua permasalahan sekaligus: pertama, pemaksaan bekerja di luar batas waktu kerja (8 jam) tanpa perhitungan nilai tambah (lembur); kedua, memaksa buruh hamil untuk bekerja berlebihan yang bisa meningkatkan resiko bagi kesehatan dan keselamatan buruh dan janin yang dikandungnya.

LEMBUR TANPA BAYAR; SKORS

Fenomena yang sangat akrab dalam keseharian para operator garmen; skors atau skorsing. Para buruh perempuan menyebut skors terjadi karena target kerja dalam sehari yang gagal dicapai, namun kenyataannya tidak demikian. Skors bisa dialami banyak buruh sekaligus, tanpa tahu berapa kekurangan (kalau ada) yang dimaksud, namun dihadapkan pada keharusan menambah kerja setidaknya satu jam.



Sebagai contoh, seorang operator jahit (*sewing*) diberikan target untuk menjahit sebanyak 20 pasang lengan kemeja dalam waktu 20 menit, mudahnya, sepasang lengan kemeja atau baju harus selesai dijahit dalam 1 menit. Artinya, dalam sehari operator jahit tersebut harus menyelesaikan atau memasang 480 lengan kemeja.

4.2. Fenomena Skors

b. Sikap Pengawas

- Kebijakan perusahaan dalam memperlakukan buruh hamil, sering kali berbenturan dengan urgensi target yang dibebankan kepada buruh. Dalam konteks buruh garmen KBN Cakung, peran pengawas/*chief*/supervisor sering kali berbenturan dengan operator yang menjadi mayoritas.

- Kajian ini menemukan beberapa operator yang hamil, mengalami hambatan dalam mengakses waktu istirahat ataupun fasilitas (seperti kursi) karena ditolak atau diabaikan oleh pengawasnya, yang seringkali adalah perempuan. Bahkan, keharusan untuk melakukan kerja lembur ataupun *skors* ditekankan kepada operator melalui mekanisme pengawas/*chief*/supervisor. Istilah pengawas/*chief*/supervisor yang "galak, bawel, susah..." jamak digunakan untuk menggambarkan pengawas/*chief*/supervisor yang abai terhadap kepentingan dan kebutuhan buruh.

- Sikap keras dan abai dari beberapa pengawas/*chief* berdampak pada meningkatnya risiko-risiko seperti; kelelahan fisik, gangguan badan (sendi sakit), bahkan dalam beberapa kasus sampai menyebabkan gangguan yang mengakibatkan keguguran.

KISAH BURUH: KEGUGURAN

Kehilangan anak pertamanya saat menjadi buruh garmen salah satu perusahaan di KBN Cakung. Saat itu, Hi mendapat instruksi dari pengawas untuk mengambil barang dari *laundry-room*, sebuah ruang khusus yang memuat berbagai bahan kimia untuk membersihkan baju sebelum dikemas. Instruksi diberikan, meskipun sang pengawas mengetahui kandungannya sudah cukup besar (usia 7,7 bulan). Di dalam *laundry-room* yang dipenuhi berbagai bahan kimia, Hi diperintahkan untuk mengambil setengah karung hasil cuci, meskipun keberatan, namun perintah harus tetap dijalankan.

Tidak sampai 12 jam setelahnya, Hi mengalami pecah ketuban, dan kurang dari 24 jam anak pertamanya lahir. Sayangnya, kelahiran prematur menyebabkan tidak sempurnanya paru-paru si bayi, sehingga hanya mampu bertahan hidup selama empat (4) jam.

Tidak cukup kehilangan anaknya, Hi langsung berhadapan dengan selesainya masa kontrak tiga bulan kerja. Alih-alih mendapatkan hak kerja dan cuti keguguran, Hi hanya menerima upah UMR dan sisa masa kontraknya selama 17 hari saja. Sialnya lagi, sang suami yang menemani Hi melewati masa sulit harus menerima kenyataan diberhentikan dari kerja training-nya. Perusahaan beralasan seorang buruh yang training, tidak boleh mengajukan izin bahkan ketika istrinya melahirkan sekalipun.

Tiga bulan Hi beristirahat dan memulihkan diri di rumah tanpa mendapatkan bantuan dari perusahaan. Untuk akhirnya kembali, mencari pekerjaan sebagai buruh garmen di KBN Cakung.

Hi, 24 tahun,
3 tahun kerja di KBN, 5 kali pindah kerja selama di KBN

Pertanyaan yang muncul adalah **"kenapa pengawas/*chief*/ supervisor, yang juga sama-sama buruh bersikap abai dan tidak berpihak terhadap operator (yang hamil)?"**

c. Keterbatasan Fasilitas

Seorang buruh hamil perlu mendapat perlakuan atau fasilitas khusus yang bisa membantu menjaga kondisi kesehatannya, sekaligus mengatasi kendala-kendala dalam bekerja akibat status kehamilannya. Kenyataannya, buruh garmen yang hamil belum tentu mendapatkan perhatian, apalagi fasilitas yang memudahkan di tempatnya bekerja. Bahkan dalam bentuknya yang paling sederhana seperti kursi.

Kursi, ternyata mampu merepresentasikan bagaimana perlakuan perusahaan terhadap buruh hamil. Ketiadaan kursi menjadi wujud ketidakpedulian terhadap buruh hamil pada operator *helper*, yang mana diharuskan aktif kesana kemari, menaiki tangga, atau *stand-by* berdiri. Bagi posisi kerja seperti *helper* dan *QC* (*quality control*), kursi atau tempat duduk (untuk dirinya) disediakan hanya ketika buruh hamil betul-betul kerepotan berdiri karena besarnya kandungan, dan harus secara personal diminta oleh yang bersangkutan.

Sedangkan bagi operator jahit yang hamil, kewajiban duduk selama bekerja tentu menjadi kendala tersendiri, terutama dengan usia kehamilan di atas 5 bulan. Mencuri kesempatan saat tidak diawasi langsung adalah hal yang jamak dilakukan buruh hamil, untuk bisa sekedar berjongkok, atau duduk berselonjor di lantai pabrik. Kelelahan duduk bekerja pada operator jahit juga disebabkan tiadanya **kursi** khusus bagi buruh hamil, yang lebih nyaman dan mampu menopang tubuh lebih baik.

PERLAKUAN UNTUK BURUH HAMIL

Dari 118 buruh yang hamil dan pernah hamil, ternyata sebagian berhasil mendapatkan perhatian dan perlakuan positif dari perusahaan tempatnya bekerja. Namun demikian, buruh hamil yang diharuskan bekerja seperti masa sebelum kehamilan masih cukup tinggi.

74
Mendapat perlakuan khusus

44
Diperlakukan sama seperti tidak hamil

Perubahan yang paling banyak dirasakan buruh hamil adalah beban kerja yang lebih ringan, dalam konteks buruh garmen hal ini berkaitan dengan target kerja yang lebih rendah, lebih fleksibel (apabila tidak tercapai) bahkan tidak ada keharusan mengejar target. Selanjutnya fasilitas fisik yang paling banyak diterima oleh buruh hamil adalah ketersediaan bangku atau kursi, meskipun hanya sekedar kursi "biasa," namun fasilitas ini sangat terasa manfaatnya bagi buruh hamil. Fasilitas lain yang diterima sebagian kecil buruh hamil adalah kipas angin dan toilet khusus.

Pulang lebih cepat dalam kajian ini berbeda dengan tidak lembur, hanya terdapat batas waktu tertentu (maksimal satu jam) atau kesempatan untuk pulang mendahului batas waktu tersebut. Perlu ditekankan bahwa "cepat" ini adalah bila dibandingkan BURUH LAIN YANG TIDAK HAMIL.

4.3. Fakta Buruh Garmen (Sedang dan Pernah Hamil) KBN Cakung

3. Periksa Kandungan? Saat Libur Saja Ya...

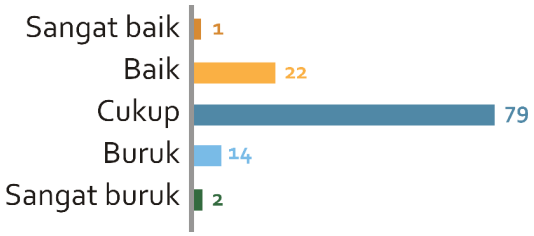
Melindungi keselamatan dan kesehatan ibu beserta janinnya dapat terselenggara melalui serangkaian pemeriksaan dan pemantauan kesehatan secara sistematis. Lalu seberapa tinggi fleksibilitas buruh garmen yang hamil dalam menjalankan pemeriksaan, secara rutin atau karena kondisi tertentu? Secara eksplisit Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak menjelaskan tentang cuti periksa bagi ibu hamil, namun juga melarang buruh hamil bekerja yang sekiranya dapat membahayakan kesehatan diri dan janinnya. Meskipun demikian, kajian ini menemukan cukup banyak buruh hamil yang menyatakan tiadanya kesempatan izin untuk memeriksakan kesehatan.

Tidak ada izin periksa	42	35.6%

Hambatan Periksa Kesehatan

Definisi "tidak ada" dalam hal pemberian izin periksa yakni pengetahuan atau pernyataan yang dipahami oleh buruh hamil saat bekerja, yang bisa bersumber dari pengawas, atasan ataupun *HRD*. Artinya, tidak menjelaskan *adanya larangan atau aturan baku dari perusahaan* yang menolak pemberian izin dan cuti bagi buruh hamil. Tingginya urgensi pencapaian target kerja bagi pengawas atau pimpinan menjadi latar belakang munculnya penolakan atau sosialisasi keliru perihal tiadanya izin dan cuti periksa bagi buruh hamil. Dampak dari tiadanya izin dan cuti, praktis para buruh hamil hanya bisa memeriksakan diri ketika hari libur kerja (Sabtu atau Minggu) supaya upahnya tidak dipotong.

Lalu, bagaimana dengan persepsi tempat kerja (pabrik) pada buruh hamil? Persepsi atau evaluasi subjektif terhadap tempat kerja (pabrik) ini memuat ada tidaknya rasa nyaman saat bekerja dalam kondisi hamil, kesempatan untuk beristirahat, adanya perhatian dari atasan serta rasa bebas dari ancaman atau hal-hal yang dapat membahayakan diri dan janin. Persepsi ini diklasifikasikan ke dalam lima (5) kategori, yakni: sangat buruk, buruk/kurang, cukup, baik dan sangat baik.



4.4. Persepsi Buruh Hamil Terhadap Tempat Kerja

Sebagian besar buruh yang pernah dan sedang hamil menjelaskan tempat kerja dalam kategori CUKUP, yang artinya meskipun ada situasi-situasi yang memuat ketidaknyamanan, namun situasi tersebut masih bisa ditoleransi dan (berpotensi) memuat beberapa hal yang bisa diterima oleh buruh hamil. Secara keseluruhan, 13,6% buruh hamil dan pernah hamil menganggap tempat kerjanya adalah tidak nyaman, berbahaya, juga abai terhadap kehamilannya. Sebaliknya, 19,5% menganggap tempat kerja cukup memadai dan layak bagi buruh hamil untuk bekerja, yang mengindikasikan adanya rasa nyaman, aman dan perhatian terhadap buruh hamil.

KEKHAWATIRAN BURUH HAMIL

Berbagai situasi khusus dalam lingkup KBN Cakung, memunculkan kekhawatiran pada buruh yang saat ini tengah hamil. Sebagian buruh saat hamil (55,08%) menyatakan kekhawatiran akan dampak-dampak bekerja sebagai buruh garmen, terutama bagi kehamilannya. Beban kerja berlebih dan iklim kerja yang kurang bersahabat disebut buruh menjadi sumber rasa khawatir.

Kekhawatiran Buruh Hamil Saat Bekerja	n	%
Gangguan kandungan (keguguran)	59	50%
Sakit dan lelah	6	5,08%
	65	55,08%

Bagi buruh garmen yang hamil, terdapat beberapa kendala fisik yang dirasa memberatkan ketika bekerja, yakni:

Kendala Buruh Hamil Saat bekerja	
Mual, pusing, muntah	Gerak terbatas
Sering ke toilet	Kaki bengkak
Kelelahan	Sakit pinggang

C. MELAHIRKAN

1. Cuti Melahirkan

Hasil kajian ini mendapati adanya 93 buruh perempuan yang pernah melahirkan antara tahun 2015-2017 ketika bekerja di wilayah KBN Cakung, dan perusahaan bersangkutan saat ini masih beroperasi.

Kategori	n	%
Total responden	773	100%
Saat ini hamil	25	3,23%
Pernah hamil*	93	12,03%
Belum pernah hamil dan pernah hamil**	655	84,73%

**Saat bekerja di KBN Cakung, periode 2015-2017 dan perusahaan masih aktif*

***pernah hamil namun di luar kriteria yang ditentukan*

4.5. Status Kehamilan

Sebagian besar buruh yang pernah hamil (72 ora ng atau 77,5%) mendapatkan cuti hamil dari perusahaan. Namun demikian, tidak semua buruh perempuan mendapatkan libur melahirkan sesuai peraturan perundangan (3 bulan). Dua orang buruh yang pernah melahirkan selama periode 2015-2017 hanya mendapatkan libur satu sampai dengan 1,5 bulan. Artinya terdapat 21 orang buruh perempuan (22,5%) yang tidak mendapatkan libur melahirkan selama tiga (3) bulan sesuai yang dinyatakan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Kategori	n	%
Buruh pernah melahirkan*	93	100%
Mendapat cuti melahirkan 3 bulan	72	77,5%
Mendapat cuti melahirkan < 3 bulan	2	2,1%
Tidak mendapat cuti melahirkan	19	20,4%

**sesuai kriteria*

4.6. Hak Cuti Melahirkan

Temuan menarik dari pengalaman buruh yang pernah melahirkan adalah penggunaan kata "tidak bekerja" untuk menjelaskan situasi ketidakhadiran di tempat kerja karena melahirkan. Mengacu pada Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 84, buruh yang cuti atau istirahat melahirkan berhak mendapatkan upah penuh, ironisnya ketentuan dan kewajiban tersebut tidak dipahami oleh sebagian besar buruh perempuan. Akibatnya, terdapat beberapa buruh perempuan yang menganggap situasi tidak bekerja dan tanpa gaji selama tiga (3) bulan saat melahirkan sebagai "cuti melahirkan." Fenomena ini terutama dialami oleh buruh perempuan dengan status kontrak.

"Cuti Tak Berbayar"

Ketika usia kandungan cukup tua (7 bulan lebih), buruh hamil berstatus kontrak sering mendapat tawaran untuk "libur atau istirahat" yang dinyatakan dalam pernyataan mengundurkan diri/istirahat. Menurut para buruh perempuan, cuti melahirkan utamanya diberikan pada buruh berstatus tetap, sedangkan buruh kontrak sulit mendapatkan hak cuti melahirkan.

Buruh perempuan yang kedapatan hamil, namun masa kontraknya akan habis sebelum hari-H persalinan, maka dapat dipastikan kontraknya tidak akan diperpanjang. Sedangkan buruh hamil dengan masa kontrak melebihi prediksi waktu persalinan, sering mendapatkan tawaran untuk "istirahat melahirkan" dalam waktu yang beragam, dan kemudian kembali bekerja, namun dengan ***kontrak baru*** *dan* ***status baru****. Masa istirahat melahirkan tersebut tentunya tanpa imbalan upah. Yang menarik adalah para buruh perempuan sering menyebut hal tersebut sebagai "****cuti****".*

Kisah Mk, seorang buruh garmen yang telah bekerja lebih dari 8 tahun di salah satu perusahaan garmen dalam kompleks KBN Cakung. Meski sudah bertahun-tahun bekerja, namun status kontrak tetap disandangnya sampai saat ini. Saat ini Mk sedang menghadapi kendala, terkait dengan kelahiran anak (2,5 bulan). Mk menuntut cuti hamil (berbayar tentunya), namun perusahaan berkelit, mereka bersedia memberikan upah cuti hamil, namun dengan syarat. Mk harus bersedia menandatangani pengunduran diri, dan menandatangani kontrak baru setelah masa istrahatnya selesai. Apabila bersedia, barulah uang cuti melahirkan akan dibayarkan, demikian tawaran dari perusahaan.

Merasa dicurangi, Mk enggan menyepakati tawaran perusahaan, dan tetap menuntut cuti hamil sewajarnya. Bukan tanpa alasan, menandatangani kontrak baru artinya Mk harus memulai statusnya sebagai pekerja baru, kontrak yang lebih pendek serta menghilangkan kesempatannya menjadi buruh tetap. Saat ini Mk masih berjuang mendapatkan haknya, berjuang pula menjaga "agar dapur keluarga tetap mengepul." Bekerja sebagai penjahit baju borongan, dengan upah tujuh ribu rupiah per-potong adalah pilihan Mk. Si Bayi, yang masih berumur 2,5 bulan, setiap hari dititipkan kepada tetangga kontrakan, supaya sang ibu bisa menyelesaikan jahitan baju sebanyak mungkin.

2. Risiko Keguguran

Tingginya beban kerja dan sikap pengawas yang kurang kooperatif ternyata meningkatkan kerawanan pada buruh hamil, sampai menyebabkan keguguran. Hasil kajian mendapati tujuh (7) buruh yang mengalami keguguran.

Tentunya tidak mudah untuk menyimpulkan penyebab terjadinya keguguran pada buruh hamil. Faktor personal ibu tentu memegang peranan penting bagi keselamatan dan kesehatan janin, situasi yang sama dapat memberikan dampak atau manfaat yang berbeda bagi ibu hamil. Meninjau situasi kerja buruh garmen di wilayah KBN Cakung, kerawanan buruh hamil disebabkan oleh:

a. Buruh hamil tetap bekerja untuk menghindari tawaran mengundurkan diri, alhasil buruh hamil memaksakan untuk terus bekerja sampai sedekat mungkin dengan hari H kelahiran. Pilihan tersebut memunculkan benturan antara kebutuhan kerja (fisik dan mental), dengan aspek kesehatan janin.

b. Sikap pengawas yang abai terhadap keselamatan buruh hamil dan janinnya sehingga muncul instruksi atau perintah melakukan hal-hal yang ternyata berbahaya bagi kesehatan ibu dan janin.

c. Tidak semua buruh hamil mendapatkan perhatian khusus. Masih ada perusahaan di KBN Cakung yang tidak menempatkan petugas kesehatan di dalam pabrik. Akibatnya, pengawasan dan layanan kesehatan bagi buruh hamil tidak terselenggara.

3. Adakah Cuti Keguguran?

Sesuai ketentuan perundangan, seorang buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan lamanya sesuai dengan surat keterangan kesehatan yang diterbitkan (UU no 13 tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan Pasal 82,b). Kabar baiknya, beberapa perusahaan di KBN Cakung bahkan bersedia memberikan cuti keguguran sesuai dengan ketentuan perundangan ketenagakerjaan, yakni 1,5 bulan. Namun beberapa perusahaan yang lain, memilih untuk mengabaikan hak cuti tersebut.

Kajian ini mendapati **tiga (3) dari tujuh (7) buruh** yang keguguran namun tidak mendapatkan cuti keguguran. Ketiga buruh tersebut berstatus kontrak. Berdasarkan tiga kasus tersebut, dapat dimunculkan dua kategori perlakuan negatif yang dialami buruh keguguran, yakni:

a. Buruh keguguran didorong untuk mengajukan pengunduran diri. Buruh yang mengalami keguguran, yang mana tidak mampu bekerja (karena dirawat) dianggap tidak mampu memenuhi kewajiban untuk bekerja sehingga didorong untuk mengundurkan diri atau dengan terpaksa diberhentikan.

b. Buruh yang keguguran dianggap sebagaimana buruh sakit, sehingga mengharuskan penggunaan surat dokter untuk menjelaskan ketidakhadirannya tersebut. Berbeda dengan cuti keguguran selama satu setengah bulan, izin sakit dari dokter hanya berlaku untuk waktu tertentu dan hanya bisa diperpanjang sebanyak dua (2) kali.

SUDAH JATUH, TERTIMPA TANGGA

Kandungan Ti saat itu berusia enam (6) bulan, saat si janin terlahir prematur di rumahnya. Tanpa perawatan langsung dari dokter, nyawa si janin pun tak terselamatkan. Menghadapi masa sulit pasca keguguran, Ti harus secara rutin mengajukan surat dokter setiap tiga hari sekali. Tanpa surat dokter, dirinya akan kehilangan upah hariannya, atau bahkan diberhentikan perusahaan.

Tiga hari sekali, suami Ti mengantarkan surat dokter ke perusahaan tempatnya bekerja. Namun rupanya surat keterangan sakit dari dokter tidak bisa berlaku lama, pun juga tidak bisa diperpanjang terus-menerus. Dokter, tutur Ti, hanya bisa memberikan surat keterangan sakit sebanyak tiga (3) kali. Alhasil Ti hanya bisa beristirahat selama sembilan (9) hari pasca keguguran.

Cuti keguguran, bagi buruh kontrak seperti dirinya dianggap hal langka. Bahkan sebelum mengalami keguguran, Ti sudah didorong untuk mengajukan pengunduran diri. Menandatangani pengunduran diri, akan dihadiahi dua kaleng besar susu bubuk ungkap Ti, tanpa ada pesangon atau uang apa pun. Surat dokter adalah cara Ti untuk tetap mendapatkan upah, sekaligus kesempatan menghabiskan masa kontrak kerjanya.

Ti, KBN Cakung

D. MASA MENYUSUI

Pentingnya ASI eksklusif bagi seorang bayi tentu tidak dapat disangkal lagi, bahkan pemerintah dengan berbagai peraturan menyatakan pentingnya menjamin kesempatan seorang bayi untuk mendapatkan ASI eksklusif, serta pentingnya melindungi ibu yang menyusui. Menjamin ketercukupan ASI bagi seorang bayi, bukan hanya menjadi kepentingan orang tua (terutama ibu), namun juga menjadi kewajiban negara, organisasi, perusahaan dan masyarakat luas demi generasi baru yang sehat dan berkembang optimal.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 83:

Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.

Undang-Undang Kesehatan No. 36 Tahun 2009, Pasal 128 (3):

Penyediaan fasilitas khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diadakan di tempat kerja dan tempat sarana umum.

Peraturan Pemerintah No. 33 Tahun 2012 Tentang Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif, Pasal 30:

- Tempat kerja dan tempat sarana umum harus mendukung program ASI eksklusif yang sesuai dengan ketentuan di tempat kerja yang mengatur hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja.
- Pengurus tempat kerja dan penyelenggara tempat sarana umum harus menyediakan fasilitas khusus untuk menyusui dan/atau memerah ASI.

PERATURAN UNTUK BURUH MENYUSUI

Lalu bagaimana perusahaan yang beroperasi di KBN Cakung mengimplementasikan nilai penting akan generasi baru yang sehat tersebut? Apakah buruh yang mengasuh bayi mendapatkan kesempatan untuk menyusui? Bagi buruh-buruh di wilayah KBN Cakung, membawa bayinya ke tempat kerja justru dianggap menambah risiko baru, selain cukup merepotkan ibu, juga kondisi pabrik yang dianggap kurang nyaman untuk bayi (ramai, bising, panas).

Ketika sang ibu meninggalkan bayi di rumah (kontrakan/kost), apakah perusahaan memberikan kesempatan bagi buruh ibu untuk menyusui bayi, dengan memberikan izin menyusui? Ternyata sebagian besar buruh ibu menyatakan tiadanya izin menyusui dari perusahaan (86%), yang artinya buruh ibu hanya bisa menyusui dengan memanfaatkan waktu istirahat siang. Buruh menyusui yang tinggal berjauhan dengan kompleks KBN Cakung tentunya akan menghadapi kendala serius dalam menjamin ketercukupan ASI bayinya.

Kategori	n	%
Menggunakan izin menyusui	9	10,5%
Tidak menggunakan izin menyusui	77	**89,5%**
Tidak mengetahui adanya izin menyusui	**74**	**86%**

4.7. Izin Menyusui anak

Ketika seorang buruh perempuan tidak mendapatkan izin meninggalkan tempat kerja untuk menyusui bayinya, maka idealnya perusahaan menyediakan atau mempersiapkan tempat yang layak bagi buruh ibu untuk menitipkan bayi, atau setidaknya memerah ASI dan menyimpannya dengan baik, yang biasa disebut ruang laktasi.

Upaya perusahaan dalam menyediakan ruang laktasi (dalam berbagai wujudnya) akan kehilangan urgensi tatkala buruh ibu tidak mendapatkan pengetahuan memadai tentang fungsi ruang laktasi tersebut, serta tanpa disediakannya kesempatan untuk menggunakan secara fleksibel. Hasil kajian ini mendapati bahwa hanya sebagian kecil buruh ibu yang menggunakan ruang laktasi (23,3%), bahkan terdapat sebagian buruh ibu yang tidak mengetahui keberadaan ruang laktasi di tempat kerjanya (47,7%).

Kategori	n	%
Terdapat ruang laktasi	45	52,3%
Menggunakan ruang laktasi	20	23,3%
Ruang mudah dijangkau	39	45,3%
Memiliki ruang penyimpanan ASI	40	46,5%

4.8. Ruang laktasi

Ketidaktahuan buruh akan ruang laktasi dapat disebabkan dua hal: pertama, tiadanya sosialisasi atau informasi dari perusahaan terkait keberadaan dan penggunaan ruang laktasi; kedua, ruang laktasi yang layak memang **tidak disediakan.** Hal ini mengindikasikan adanya pelanggaran hak maternitas oleh perusahaan mengacu pada UU No. 13 Tahun 2003; UU Kesehatan No. 36 Tahun 2009; Peraturan Pemerintah No. 33 Tahun 2012. Lalu, kenapa dari 45 buruh ibu yang mengetahui ruang laktasi, hanya **20** di antaranya yang menggunakan? Alasan paling kuat yang dinyatakan oleh para buruh ibu adalah tiadanya kesempatan menggunakan ruang laktasi, buruh ibu khawatir target kerjanya tidak tercapai apabila dirinya mengunjungi ruang laktasi.

Kenapa buruh menyusui tidak menggunakan fasilitas ruang laktasi meskipun mengetahui keberadaannya?

a. Bayi tidak boleh dibawa ke pabrik.

b. Ruang laktasi tidak bisa untuk menitipkan anak.

c. Kerja dikejar target, sehingga kesulitan mengatur waktu untuk memeras susu (takut keteteran). Dianggap "mengganggu pekerjaan".

d. Tidak diberi izin oleh pengawas/*chief* untuk meninggalkan pekerjaan.

E. TANTANGAN PERLINDUNGAN HAK MATERNITAS

Kritik atas keseriusan dan niat perusahaan untuk melindungi hak maternitas buruh perempuan tentunya mudah untuk dinyatakan, walaupun belum tentu segera menghasilkan perubahan. Memang benar bahwa sebagian perusahaan telah menunjukkan keseriusan dan upaya konsisten dalam mengimplementasikan ketentuan perundangan terhadap hak maternitas, namun beberapa masih bersikap abai atau bahkan tidak peduli terhadap hak maternitas buruh perempuan.

Ketika perlindungan hak maternitas adalah kepentingan setiap pihak, maka sudah menjadi kewajiban setiap pihak pula untuk mengetahui, menyadari dan mengupayakan pemenuhan hak-hak maternitas demi masa depan sebuah bangsa yang besar. Tidak terkecuali di tingkatan para buruh. Sayangnya, sebuah kesadaran akan sulit berdiri tegak tatkala pengetahuan masih rapuh, dan hasil kajian mendapati lemahnya pengetahuan buruh perempuan terhadap hak-hak maternitasnya. Pada buruh perempuan yang belum pernah hamil dan melahirkan di tempat kerja, hanya sebagian kecil (6,7%) yang mengetahui bahwa seorang buruh berhak untuk menyusui di tempat kerja, atau kenyataan bahwa sebagian besar (69,8%) ternyata tidak mengetahui apa itu ruang laktasi di tempat kerjanya. Kekurangan pengetahuan inilah yang menyebabkan beberapa buruh perempuan salah mengartikan makna "cuti," yang seharusnya berbayar.

Membangun pengetahuan dan kesadaran buruh perempuan akan hak maternitas, menjadi tantangan besar bagi semua pihak, baik perusahaan, serikat buruh, lembaga pemerintahan ataupun nonpemerintahan. Tidak hanya untuk kepentingan buruh, namun demi terjaminnya generasi baru Indonesia yang lahir dari rahim para buruh perempuan.

BAB 05

RELASI STRUKTURAL DAN KESADARAN BURUH GARMEN PEREMPUAN

05

Kajian Better Work Indonesia (2014) menyebutkan bahwa industri garmen di Indonesia termasuk yang paling besar di dunia, bahkan diproyeksikan menjadi salah satu kontributor besar perekonomian Indonesia di masa yang akan datang. Namun, proyeksi tersebut bersinggungan dengan kenyataan bahwa banyak perusahaan garmen di Indonesia belum mampu mengimplementasikan ketentuan-ketentuan yang ditetapkan pemerintah Indonesia, ataupun lembaga internasional perburuhan. Ditandai dengan banyaknya fenomena penangguhan upah, ketidakpatuhan terhadap lembur serta kurangnya kesehatan, keamanan dan keselamatan kerja.

Fenomena industri garmen Indonesia, semakin kompleks tatkala dipadukan dengan kenyataan bahwa perempuan menjadi pemegang peran kunci keberlangsungan bisnis garmen. Secara umum dapat dikatakan bahwa setidaknya 80% tenaga kerja di sektor garmen adalah perempuan (BPS, 2014). Dominasi buruh perempuan dan sebuah proyeksi optimistik akan perkembangan industri garmen memunculkan pertanyaan tersendiri, yakni bagaimana sebuah hasil perkembangan ekonomi yang menggembirakan dapat tercapai tatkala buruh perempuan sebagai penggerak industri tersebut, belum mendapatkan perlakuan yang setara dalam hal upah dan kesejahteraan (ILO, 2014).

Memahami posisi dan peran buruh perempuan dalam industri garmen, tentu akan mudah bias bila menggunakan satu pendekatan saja. Buruh perempuan berada dalam irisan relasi kekuasaan yang tidak hanya bisa dihadapi dengan mempertimbangkan satu perspektif saja. Pendekatan struktural diperlukan untuk menegaskan posisi yang memuat kekuatan dan ancaman yang dimiliki buruh garmen perempuan dalam relasi industrial. Pendekatan struktural berpijak pada asumsi bahwa salah satu kelompok (korporasi) telah berhasil memaksimalkan kesempatan dengan meminimalisir kesempatan kelompok lain (buruh) (Wineman, 1984). Mengajukan sebuah perubahan dengan mengedepankan inisiatif individu atau kelompok semata akan sulit tercapai, tanpa melibatkan unsur-unsur sosial, kebijakan dan kekuatan ekonomi (Moreau, 1990).

Selanjutnya dalam bab ini akan diuraikan secara sederhana dan ringkas mengenai situasi buruh garmen perempuan dalam relasi industrial ditinjau dari beberapa aspek-aspek yang melekat dalam kehidupan buruh. Demikian juga dengan interpretasi buruh garmen perempuan atas

situasi "terdominasi" yang dialami mereka saat ini, sebagai sebuah acuan untuk menilai kesanggupan dan pijakan optimisme dalam menciptakan perubahan.

A. KERAWANAN STRUKTURAL BURUH GARMEN PEREMPUAN

Konsep kerawanan struktural buruh, dapat diturunkan dari kerangka besar kerawanan struktural, yang memuat bagaimana elaborasi faktor-faktor struktural (sebuah negara misalnya) dengan bagaimana peran kebijakan-kebijakan dalam mereduksi risiko-risiko dalam sebuah masyarakat (Guillaumont, 2017). Kerawanan struktural menjelaskan potensi risiko atau dampak negatif yang bisa dihadapi buruh sebagai akibat relasi-relasi aspek politis, sosio-ekonomi dan hierarki struktural dalam hubungan industrial.

Menempatkan struktur keberdayaan pekerja yang berbasis peraturan, keterjaminan peran dan keorganisasian (Vidal, 2007) akan memudahkan kita dalam memahami bagaimana sebenarnya kekuatan atau kerawanan buruh perempuan dalam struktur relasi industrinya. Selanjutnya, kerawanan struktural buruh dapat diidentifikasi dari ada tidaknya pencapaian atas tiga (3) parameter, yakni; Pertama, keterjaminan peran dalam struktur industrial, yang selanjutnya diinterpretasikan sebagai keberadaan status permanen buruh dalam struktur tersebut. Kedua, adanya kekuatan ekonomi yang tercermin dari kemampuan mengelola diri yang bersumber dari keberlanjutan nilai ekonomi yang dimiliki, parameter ini selanjutnya dioperasionalisasikan dalam bentuk nilai upah. Ketiga, keberfungsian lembaga (organisasi) yang memperkokoh posisi dan nilai tawar buruh dalam struktur industrial, hal ini mengarah pada keberadaan dan peran serikat buruh.

Operasionalisasi konsep kerawanan struktural buruh di tingkatan individual selanjutnya dituangkan dalam tiga hal, yakni status kerja saat ini, nilai upah yang diterima serta keanggotaan dalam serikat pekerja. Seorang buruh garmen perempuan dapat dinyatakan berada dalam posisi sangat rawan atau terancam, ketika dirinya tidak memiliki afiliasi organisasi, lemah dalam membangun posisi tawar dengan perusahaan, serta tidak mampu mengembangkan dirinya karena keterbatasan upah yang diterima.

Mengkaji dan menilai tingkat kerawanan struktural buruh sangat penting untuk dilakukan. Pertama, penilaian ini akan menjadi landasan evaluasi atas dampak atau manfaat kebijakan-kebijakan dalam mereduksi kerawanan struktural buruh, atau bahkan melandasi kebutuhan akan kebijakan baru. Kedua, tingkat kerawanan struktural buruh dapat menjadi acuan dalam menilai tempat kerja (perusahaan) atau dalam lingkup lebih luas wilayah tertentu, untuk selanjutnya melandasi kerangka relasi industrial yang lebih aman. Bagi serikat, pendekatan ini tentunya bisa memudahkan upaya kuantifikasi kompleksitas yang dihadapi para buruh, sebagai dasar advokasi atau dalam membangun perjanjian kerja bersama.

Kerawanan pertama diidentifikasi dari status kerja saat ini, seorang buruh garmen perempuan dengan status pekerja tetap, memiliki potensi dan posisi tawar yang layak dalam menuntut pemenuhan hak sesuai undang-undang, sekaligus memiliki tingkat keamanan lebih dibandingkan buruh dengan status kontrak. Namun, paparan data menunjukkan bahwa buruh berstatus tetap hanya sebanyak 254 orang (32,9%), dan selebihnya adalah buruh garmen perempuan berstatus tidak tetap.

Status	n	%
Harian	7	0,9%
Borongan	24	3,1%
Kontrak	488	63,1%
Tetap	254	32,9%
TOTAL	**773**	**100%**

5.1. Status Kerja

Selanjutnya ditinjau dari penerimaan upah kerja, sebagian besar buruh garmen perempuan sudah mendapatkan upah sesuai dengan upah minimum yang diberlakukan, yakni 62,4%. Penerima upah dibawah upah minimum provinsi yakni 26,8%, sedangkan buruh garmen perempuan yang tidak mampu mengindentifikasikan upahnya dengan saksama karena model upah nonbulanan, status kontrak atau harian, serta tiadanya slip upah sebesar 10,9%.

Lemahnya capaian dua parameter di atas memunculkan keraguan pada optimalisasi peran serikat pekerja. Senada dengan temuan sebelumnya dari ILO (2014), bahwa serikat pekerja di industri garmen belum sepenuhnya efektif dalam melakukan pengorganisiran untuk menjamin kesejahteraan para buruh. Hasil kajian ini mendapati bahwa hanya 42,2% responden yang tergabung dalam serikat pekerja, mayoritas (57,8%) ternyata tidak tergabung dalam serikat pekerja. Sifat keanggotaan itu pun masih tereduksi dengan banyaknya buruh anggota serikat yang sangat jarang terlibat dalam aktivitas pemberdayaan, atau berstatus anggota pasif.

Analisis holistik terhadap kerawanan struktural buruh garmen memunculkan hasil yang tidak menggembirakan, persilangan antar komponen kerawanan menunjukkan tidak adanya karakter menetap dari relasi status, upah dan serikat. Hasil tersebut menunjukkan, pertama; keanggotaan dalam serikat tidak mampu memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian status maupun upah buruh garmen, kedua; status kerja tetap bukan hasil capaian konsisten atas kerja yang dilakukan sebelumnya, seorang buruh kontrak dapat selamanya menjadi buruh kontrak, ketiga; status tetap tidak memberikan akses langsung untuk bisa mendapatkan upah layak, ataupun berkaitan dalam kekuatan pengorganisasian dalam serikat. Pindah pekerjaan antar perusahaan di dalam wilayah KBN Cakung adalah hal jamak dilakukan para buruh garmen perempuan, didukung pula dengan tingginya keluar-masuk perusahaan garmen di KBN Cakung.

773 Buruh Garmen Perempuan			
TIDAK PERNAH		PERNAH PINDAH	565 orang
208 orang	26,9%	1 – 2 kali	199 orang
		3 – 4 kali	220 orang
		≥ 5 kali	146 orang

5.2. Pindah tempat kerja dalam KBN

Rendahnya capaian tiga parameter tersebut memastikan tingginya tingkat kerawanan yang dialami buruh garmen perempuan. Kerawanan struktural selanjutnya dikategorikan ke dalam empat (4) kategori sebagai berikut:

TINGKAT KERAWANAN	n	%
Terancam	131	16,9%
Kerawanan tinggi	308	39,8%
Kerawanan rendah	248	32,1%
Tidak rawan	86	11,1%
TOTAL	**773**	**100%**

5.3. Kerawanan Buruh Perempuan

Secara umum bisa dinyatakan bahwa 88,9% (687 orang) buruh garmen perempuan memiliki kerawanan struktural dengan tingkat yang beragam. Dalam titik ekstrem, sebanyak 16,9% buruh perempuan berada dalam posisi yang terancam, yang diartikan saat ini berstatus kontrak, menerima upah di bawah upah minimum, serta sama sekali tidak berafiliasi dengan serikat apa pun. Posisi tersebut menjelaskan tiadanya daya tawar buruh perempuan terhadap perusahaan, yang memungkinkan kehilangan status kerja dan identitas (buruhnya) tanpa perlindungan (hukum) ataupun dukungan advokasi (serikat buruh).

Parahnya, situasi terancam tersebut tidak hanya dialami oleh buruh garmen yang "baru" bekerja di dalam KBN Cakung, namun juga dialami oleh buruh garmen yang bekerja lebih dari 10 tahun. Hasil ini menegaskan kuatnya dominasi salah satu pihak (perusahaan) terhadap para buruh, serta ketidakberdayaan berlebih di sisi yang lain. Seperti tersaji dalam tabel berikut:

TINGKAT TERANCAM	n	%
Kurang dari setahun kerja	12	9,16%
1 – 3 tahun	31	23,66%
4 – 6 tahun	24	18,32%
7 – 10 tahun	29	22,14%
> 10 tahun	35	26,72%
TOTAL	**131**	**100%**

5.4. Kerawanan Buruh Perempuan dan Masa Kerja

Ketiga komponen kerawanan struktural menggambarkan peran dari tiga otoritas yang terlibat dalam menentukan nasib buruh garmen, yakni perusahaan, regulator dan serikat buruh. Kurangnya peran regulator dalam melakukan pengawasan serta belum terselenggaranya advokasi yang kuat oleh serikat memperdalam dominasi perusahaan terhadap para buruh garmen. Tingginya kerawanan ini juga menegaskan adanya risiko yang memuat berbagai ketidakpastian pada buruh garmen perempuan, entah ketidakpastian akan keberlangsungan kerja, ketidakpastian dalam mencapai kesejahteraan ataupun dalam menjalankan perannya sebagai seorang manusia merdeka.

B. BURUH GARMEN, ANCAMAN YANG DIGELUTI

Tingginya kerawanan memunculkan pertanyaan besar, yaitu bagaimana buruh garmen perempuan memaknai pekerjaannya selama ini, bagaimana sebuah pekerjaan itu mereka pahami. Hasil analisis tematik terhadap kategori hal-hal yang dinilai mengkhawatirkan dan menyita banyak perhatian mendapati bahwa sebagian besar kekhawatiran dan ketakutan buruh garmen perempuan bersumber atau berkaitan dengan pekerjaan. Yakni pekerjaan itu sendiri, keamanan dalam perjalanan (pergi dan pulang kerja), pelecehan seksual, serta kondisi keuangan.

YANG DIKHAWATIRKAN	n	%
Keluarga	195	25,23%
Pekerjaan	133	17,21%
Keamanan perjalanan	127	16,43%
Hal personal	116	15,01%
Kesehatan	54	6,99%
Pelecehan dan kriminalitas	42	5,43%
Keuangan	32	4,14%

5.5. Kuantifikasi Tema Kekhawatiran Buruh

Apabila dikaji secara terpisah, kekhawatiran akan kondisi keluarga (anak, orang tua, pasangan hidup) menyita perhatian paling banyak dari para buruh garmen perempuan. Hal ini tentu mudah dipahami dalam konteks perspektif buruh sebagai ibu ataupun anggota keluarga, yang dilingkupi budaya kolektivistik.

Identitas pekerjaan sebagai buruh garmen, ternyata justru menghadirkan kekhawatiran, atau bisa disebut sebagai ancaman bagi para pelaku. Subtema pekerjaan yang bermunculan antara lain; ketakutan akan kesalahan, atasan, target tak tercapai dan hukuman, hal-hal yang tentunya dihadapi buruh garmen setiap kali bekerja. Dengan kata lain, pekerjaan sebagai buruh garmen merepresentasikan ketidakberdayaan melawan ketakutan yang muncul dari kerja tersebut.

Bahkan lebih dari kerawanan struktural, kerawanan fisik hadir dalam keseharian buruh garmen perempuan. Perjalanan menuju atau dari tempat kerja ke tempat tinggal ternyata menjadi salah satu momok besar para buruh garmen perempuan. Hal tersebut dapat merepresentasikan realitas keseharian yang dihadapi buruh perempuan bahwa situasi di tempat kerja, lingkungan sosial, bahkan tempat tinggal lekat dengan ancaman. Hasil ini selaras dengan temuan pada bab sebelumnya, tentang tingginya pelecehan seksual dan pengabaian hak-hak maternitas buruh garmen perempuan.

Ketidakberdayaan, tidak hanya muncul dalam tinjauan struktural, namun bahkan dari kesadaran personal para buruh perempuan. Seperti halnya ketika buruh garmen perempuan merasa "tidak mampu" untuk menemukan pilihan (tempat bekerja) yang lain. Akibatnya, apa pun status, kondisi, dan upah yang ditawarkan akan mereka terima demi pekerjaan dan upah yang tidak seberapa.

BAB 06

Penutup

A. KESIMPULAN

Optimisme industri garmen sebagai pilar kemajuan ekonomi bisa saja menjadi utopia belaka tatkala buruh perempuan sebagai daya utamanya terlupakan dan tidak berdaya. Hasil kajian ini membuktikan bahwa buruh garmen perempuan yang bekerja di wilayah KBN Cakung berada di titik rawan, baik secara personal, organisasi maupun keberlanjutan kerja. Kerawanan tersebut memberikan kesempatan besar munculnya perilaku sewenang-wenang dari perusahaan ataupun otoritas, tanpa menyertakan keadilan bagi kehidupan buruh garmen perempuan. Seorang buruh garmen perempuan dapat saja kekurangan penghasilan karena upah di bawah UMP, diberhentikan sewaktu-waktu, tidak memiliki kesempatan mengembangkan diri dan karier, serta tidak menerima dukungan dari serikat pekerja.

Hasil kajian ini menyatakan bahwa bekerja sebagai buruh garmen ternyata tidak hanya memunculkan kerawanan struktural, namun juga menghadirkan ancaman sosial, ancaman ekonomi dan fisik, sebagai akibat dari ketidakberdayaan yang berkelanjutan. Bekerja sebagai buruh garmen bagi sebagian perempuan adalah kekhawatiran dan ketakutan berkelanjutan, terhadap apa yang terjadi di dalam pabrik, dari atau menuju pabrik, juga terhadap ketidakmampuan untuk meninggalkan pabrik.

Bekerja dengan status kontrak, mendapat upah murah serta keharusan mencapai target sangat tinggi, ternyata belum sepenuhnya menggambarkan tantangan dan kesulitan yang dihadapi buruh garmen perempuan. Buruh garmen perempuan harus menghadapi tindakan merendahkan, mengganggu dan melukai martabat berupa pelecehan seksual. Sebagian (56,5%) buruh garmen perempuan pernah mengalami pelecehan seksual.

Ironisnya, angka pelecehan seksual yang tinggi tidak sebanding dengan buruh yang mau melaporkan pengalaman negatifnya, dari 437 korban, hanya ada 26 buruh perempuan (5,95%) yang melaporkan pelecehan seksual. Rasa malu, rasa takut dan khawatir, kurangnya informasi, serta dekonstruksi kesadaran menjadi penyebab buruh garmen perempuan enggan melaporkan pelecehan yang dialaminya.

Tingginya angka pelecehan seksual terhadap buruh garmen perempuan, terkait erat dengan pengabaian dari otoritas dan perusahaan atas pelecehan, serta lemahnya (atau tiadanya) mekanisme penanganan pelecehan seksual. Akibatnya, pelaku pelecehan memiliki kebebasan dalam beraksi, terlebih dengan adanya ketergantungan relasi kerja, maka urgensi penanganan pelecehan seksual tergusur akan pentingnya pencapaian target kerja. Terbangunnya situasi kerja tidak berkeadilan dan penuh nuansa kekerasan gender membawa konsekuensi pada pengulangan-pengulangan tindak pelecehan seksual dan memaksa korban menjadi pihak yang harus menyesuaikan diri.

Buruh garmen perempuan yang mengalami pelecehan seksual, harus menghadapi rasa takut dan ancaman yang berkelanjutan di tempat kerjanya. Tanpa pengetahuan dan kesadaran yang mencukupi tentang apa itu pelecehan seksual dan bagaimana menanganinya, maka keberdayaan buruh perempuan akan semakin terkikis. Perpaduan situasi negatif (tidak aman) dan ketidakberdayaan ternyata mendistorsi kesadaran buruh garmen perempuan, bahwa

pelecehan adalah hal biasa, sulit dihindari, tidak perlu untuk disuarakan atau dinyatakan.

KBN Cakung, sebagai sebuah kawasan industri milik negara (BUMN) tempat kajian ini diselenggarakan, ternyata memiliki masalah yang sangat kompleks. Pengawasan atas kewajiban perusahaan penyewa dalam menjamin kelayakan dan kesejahteraan buruh perempuan masih menjadi pekerjaan besar.

Industri garmen yang terselenggara di KBN Cakung, ternyata belum mampu memberikan ruang aman dan ramah bagi buruh perempuan, termasuk dalam menjalankan hak maternitasnya. Semakin lengkap pula dengan kisah maju mundurnya laju produksi perusahaan di KBN Cakung, sehingga komitmen dan konsistensi untuk melindungi hak maternitas buruh perempuan menjadi terkaburkan, tersamarkan dengan berbagai problem atau kepentingan lain. Maka, tidak mengherankan ketika dorongan-dorongan untuk meningkatkan kesediaan perusahaan dalam melindungi hak maternitas buruh perempuan tidak terimplementasikan dengan baik, pemenuhan syarat secara administratif masih menjadi opsi paling digemari perusahaan dalam hal pemenuhan hak buruh (perempuan).

Pemenuhan hak maternitas buruh garmen perempuan yang bekerja di kompleks KBN Cakung ternyata belum sesuai dengan harapan. Hal ini terepresentasikan dalam beragamnya kendala atau problem maternitas yang dihadapi para buruh perempuan, serta keberadaan buruh perempuan yang tidak mendapatkan hak-hak maternitasnya, sesuai ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003. Temuan dasar yang dapat dikemukakan dari hasil kajian ini adalah:

a. Buruh hamil, ternyata tidak semuanya mendapatkan keleluasaan untuk bisa tetap bekerja. Hasil kajian ini mendapati adanya empat (4) buruh hamil yang terpaksa menyembunyikan kehamilan demi bisa bekerja lebih lama di perusahaan. Bisa dinyatakan pula bahwa 16% dari buruh hamil menghadapi ancaman kehilangan pekerjaan atau keberlanjutan kontrak akibat dari status kehamilannya tersebut.

b. Ketentuan perundangan memberikan pedoman yang lebih ketat bagi perusahaan dalam menjamin hak maternitas buruh yang melahirkan dan setelah melahirkan. Hak maternitas ini dinyatakan dalam cuti melahirkan (atau keguguran) untuk waktu yang ditentukan, serta tersedianya kesempatan untuk menyusui (ruang laktasi). Sebagian besar buruh perempuan yang pernah hamil dalam penelitian ini menyatakan mendapatkan cuti melahirkan (82,8%), namun demikian hanya 49,5% buruh perempuan yang mengakui adanya kesempatan dan fasilitas laktasi di tempat kerjanya. Apabila digabungkan, buruh ibu yang mendapatkan cuti melahirkan sekaligus memiliki akses dan fasilitas laktasi di tempat kerja, ternyata hanya sebesar 44,08%. Kesimpulannya, bisa dinyatakan bahwa hanya satu dari dua orang buruh ibu yang terpenuhi hak-hak maternitasnya.

Pemenuhan hak-hak dan serta perlindungan demi terciptanya tempat kerja aman dan ramah bagi buruh garmen perempuan memerlukan kerja-kerja besar bersama. Regulator, perusahaan (KBN dan perusahaan penyewa) serta serikat buruh memiliki urgensi masing-masing dalam menghargai dan memanusiakan buruh garmen. Hal ini penting agar industri garmen, yang penuh potensi dan kaya akan manfaat, nantinya tidak hanya berhasil memunculkan produk bermerek ataupun berkelas, namun juga mampu

menjamin kualitas hidup para buruh serta betul-betul mampu memberdayakan masyarakat.

B. REKOMENDASI

Tiga pihak yang memegang peranan terhadap kesejahteraan buruh, yakni regulator (pemerintah), perusahaan dan serikat buruh, memiliki tugas yang tidak bisa disamakan. Sebagai sebuah pijakan dalam mengatasi problematika buruh garmen perempuan, kajian ini memunculkan beberapa rekomendasi yang tidak didasarkan pada asumsi atau kepentingan tertentu, namun pada kebutuhan atas permasalahan dan kendala yang dihadapi buruh garmen perempuan.

1. Untuk Pemerintah

a. Meningkatkan pengawasan terhadap implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003 secara umum, mengingat masih banyaknya ketidakpatuhan perusahaan terhadap aturan yang berlaku, seperti status kerja maupun upah. Serta secara khusus menjalankan fungsi pengawasan bidang ketenagakerjaan dengan meningkatkan perhatian pada hak maternitas di tempat kerja, karena masih cukup banyak perusahaan yang belum patuh dan konsisten menjalankan hal-hal yang diatur dalam UUK terkait perlindungan maternitas buruh perempuan.

b. Menciptakan dasar hukum yang lebih komprehensif dalam melindungi hak maternitas buruh perempuan, maka Pemerintah didukung untuk meratifikasi Konvensi ILO nomor 183, tahun 2000. Ketentuan tentang waktu istirahat, layanan kesehatan dan tunjangan sangat diperlukan buruh perempuan dalam menjamin keberlanjutan dan kelayakan kehidupannya bersama sang anak.

c. Membangun kerjasama lintas kementerian terkait, dalam memberikan perlindungan dan jaminan terhadap pemenuhan hak-hak maternitas buruh di tempat kerja. Wujud kerjasama ini diharapkan bisa menjadi panduan bagi perusahaan dalam menjalankan pemenuhan dan perlindungan hak maternitas buruh perempuan.

d. Mendorong penguatan pencegahan pelecehan seksual di tempat kerja yang sebelumnya telah dinyatakan dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: SE.03/MEN/IV/2011.

2. Untuk Perusahaan

a. Bersama membangun dan menyatakan komitmen untuk mengakui, menghargai serta melindungi hak-hak buruh perempuan, dengan mengacu pada ketentuan perundangan yang berlaku.

b. Mewujudkan komitmen untuk melindungi martabat buruh perempuan, dengan mengimplementasikan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: SE.03/MEN/IV/2011, tentang pencegahan pelecehan seksual. Penyediaan kotak aduan menjadi salah satu kebutuhan dasar yang harus dipenuhi, serta menyajikan informasi secara konsisten dan sistematis kepada seluruh pekerja/buruh tentang bentuk-bentuk sekaligus larangan terhadap pelecehan seksual di tempat kerja.

c. Mewujudkan komitmen untuk melindungi hak maternitas buruh perempuan,

yang dapat dinyatakan dalam sosialisasi informasi maternitas, membangun lingkungan kerja yang kondusif dengan ruang laktasi dan klinik kesehatan yang memadai, serta memberikan perlakuan khusus, utamanya bagi buruh hamil.

d. Menyatakan kesediaan dan komitmen terbuka untuk mengimplementasikan perlindungan hak-hak buruh perempuan, serta bersama dengan Serikat Buruh membangun SKB yang bebas dari pelecehan seksual terhadap perempuan, serta ramah terhadap buruh hamil dan menyusui.

3. Untuk Serikat Buruh

a. Keterbatasan pengetahuan para buruh perempuan masih menjadi sebuah problem besar. Ketidaktahuan akan hak-hak buruh adalah kendala yang perlu dipecahkan, supaya buruh bisa membangun keberdayaan. Maka serikat buruh perlu meningkatkan pengetahuan dan kesadaran buruh perempuan, melalui sajian dan sosialisasi informasi yang detail dan akurat tentang hak-hak buruh perempuan di tempat kerja.

b. Pencegahan pelecehan seksual perlu menjadi perhatian utama serikat buruh, khususnya dalam lingkup industri garmen. Upaya penyebaran informasi tentang bentuk-bentuk pelecehan seksual, sekaligus penyelenggaraan saluran advokasi korban pelecehan perlu diagendakan sebagai upaya perlindungan serikat terhadap buruh (anggota).

c. Berperan aktif dalam pemenuhan hak maternitas di tempat kerja, dengan menjadikan serikat sebagai tempat pengaduan dan pembelaan terkait maternitas, serta menjadikan hak maternitas sebagai poin penting untuk masuk dalam Perjanjian Kerja Bersama.

Daftar Pustaka

Adefolalu, A.O. 2014. "Fear of The Perpetrator: AMajor Reason Why Sexual Assault Victims Delayed Presenting at Hospital."*Tropical Medicine and International Health,Vol 19 (3); 342–347.*

Better Work Indonesia. 2012. *Garment Industry Baseline Report : Worker Perspectives from The Factory and Beyond*. Geneva: International Labour Office.

Better Work Indonesia. 2014. *Laporan Sintesa Ke-4 untuk Industri Garmen.* Geneva: International Labour Office; International Finance Corporation

Better Work Indonesia. 2015. *Garment Industry 5th Compliance Synthesis Report*. Geneva: International Labour Office; International Finance Corporation.

Bourgois, P., Holmes, S.M., Sue, K & Quesada, J. 2017. *Structural Vulnerability: Operationalizing the Concept to Address Health Disparities in Clinical Care*. Academic Medicine, Vol. 92 (3).

BPS. 2014. *Tenaga Kerja.* (Diolah kembali). Jakarta: Badan Pusat Statistik.

BPS. 2016. *Analisis Mobilitas Tenaga Kerja Hasil Sakernas 2016*. Jakarta: Badan Pusat Statistik.

BPS. 2017. *Kajian Awal Indeks Ketimpangan Gender 2016*. Jakarta: Badan Pusat Statistik.

BPS. 2017. *Statistik Indonesia 2017*. Jakarta: Badan Pusat Statistik

European Commission. 2011. *Strategy for Equality Between Women and Men 2010-2015*. Luxemburg: Publications Office of the European Union.

International Labour Organisation. 2000. *Konvensi Perlindungan Maternitas, No 183*. Geneva: International Labour Office.

International Labour Organisation. 2012. *Tujuan Perlindungan atas Hak Maternitas.* Jakarta: International Labour Office.

International Labour Organisation. 2014. *Maternity and Paternity at Work Law and Practice Across The World*. Geneva: International Labour Office.

International Labour Organisation. 2014. *Women at Work, Trend 2016*. Geneva: International Labour Office.

Kabeer, N. 2014. *Violence Against Women As 'Relational' Vulnerability*. UNDP

Komite Perempuan. 2014. *Laporan Hasil Survey Perlindungan Maternitas dan Hak-hak Reproduksi Buruh Perempuan pada 10 Afiliasi Industrial di Indonesia*. Komite Perempuan IndustriALL Indonesia Council.

MCASA. 2014. *Reporting Sexual Assault: Why Survivors Often Don't*. Silver Spring: MCASA.org

Moreau, M.J. 1990. "Empowerment through Advocacy and Consciousness-Raising: Implications of A Structural Approach to Social Work."*The Journal of Sociology & Social Welfare* Vol. 17 (2).

Guillaumont, P. 2017. "Vulnerability and Resilience: AConceptual Framework Applied to Three Asian Countries—Bhutan, Maldives, and Nepal."*ADB South Asia Working Paper Series*. No 53.

Putri, A. T. 2011. "Tinjauan atas Perlindungan Hukum terhadap Hak Menyusui Anak Selama Waktu Kerja di Tempat Kerja bagi Pekerja Perempuan." *Fiat Justisia Jurnal Ilmu Hukum*. Vol 5(3).

Republik Indonesia. 2003. *Undang-Undang no 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan.*

Republik Indonesia. 2004. *Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia. Nomor : KEP.100/MEN/VI/2004. Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*.

Republik Indonesia. 2004. *Surat Keputusan Menteri Kesehatan Tahun 2004 No. 450/MENKES/SK/VI/2004 tentang Pemberian ASI Eksklusif pada Bayi di Indonesia*.

Republik Indonesia. 2008. *Peraturan Bersama 3 Menteri (Menteri Pemberdayaan Wanita dan Perlindungan Anak, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi serta Menteri Kesehatan) – No. 48/MEN.PP/XII/2008, PER.27/MEN/XII/2008 dan 1177/MENKES/PB/XII/2008 tentang Pemberian Air Susu Ibu Selama Waktu Kerja di Tempat Kerja*.

Republik Indonesia. 2009. *Undang-Undang No. 36 Tahun 2009, tentang Kesehatan*.

Republik Indonesia. 2011. *Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: SE.03/MEN/IV/2011 Pedoman Pencegahan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja*.

Republik Indonesia. 2012. *Peraturan Pemerintah No. 33 Tahun 2012 tentang Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif.*

Tijdens, K.G.; Besamusca, J.W.; van Klaveren, M.; Zerain, A.; Osse, P.; Ceccon, D.; Pralitasari, N.; Flores, A.; Sèna Alinsato, A.; Popescu, A.; Ahmad, A. 2015. *Violence Against Women at the Workplace in Honduras, Benin, Moldova, Indonesia;ASurvey by CNV International, University of Amsterdam/AIAS, WageIndicator Foundation*. Utrecht: CNV International.

Vidal, M. 2007. "Manufacturing Empowerment? 'Employee Involvement' In The Labour Process After Fordism."*Socio-Economic Review*, 5, 197–232.

Wineman, S. 1984. *The Politics of Human Services: Radical Alternatives to The Welfare State*. Montreal: Black Rose Books.

PEREMPUAN MAHARDHIKA

Sekretariat Nasional

Jl. Kedondong I No.39, RT.10/RW.9, Rawamangun, Pulo Gadung,

Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13220, Indonesia.

Email : mahardhika.kita@gmail.com